

UES MARKETING & SERVICES

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

Années 2016 – 2017 – 2018

Entre

- **TOTAL MARKETING SERVICES**, dont le siège social se situe, 24 cours Michelet – 92069 Paris la Défense Cedex.
- **TOTAL MARKETING France**, dont le siège social se situe, 562 avenue du Parc de l'île 92029 Nanterre Cedex.
- **TOTAL LUBRIFIANTS** dont le siège social se situe, 562 avenue du Parc de l'île 92029 Nanterre Cedex.
- **TOTAL FLUIDES**, dont le siège social se situe, 24 cours Michelet – 92069 Paris la Défense Cedex.
- **TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX**, dont le siège social se situe, 3 place du Bassin - 69700 Givors.

Formant l'**UES Marketing & Services** et désignée comme telle ci-après,

Représentée par Monsieur Jean-Christophe GRIVOT, dûment mandaté à cet effet.

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES Marketing & Services,

- **CFDT** représentée par Angel POBO
- **CFE-CGC** représentée par Benoît JUBAULT
- **CGT** représentée par Eric SELLINI
- **SICTAME-UNSA** représentée par Philippe TRUFFERT

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

f

AP



PREAMBULE

La Direction de l'UES Marketing & Services du Groupe Total et les Organisations Syndicales représentatives ont souhaité, par le présent accord en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, poursuivre la démarche en faveur de l'égalité des droits et des chances engagée dans le cadre des précédents accords pour les années 2007 à 2009, 2010 à 2012 et 2013 à 2015.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la législation du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005, de l'accord cadre Groupe conclu le 28 juin 2006 ayant fait l'objet d'une prorogation et des dispositions de l'accord UFIP du 12 septembre 2012 sur l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Selon l'article L.114 de la loi du 11 février 2005, « *Constitue un handicap au sens de la présente loi, 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 polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

L'article L.114-1-1 de la loi du 11 février 2005 stipule que « *La personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* ».

La Charte de l'insertion professionnelle des personnes handicapées du 13 novembre 2009 prévoit quant à elle qu'« *Au-delà d'une contrainte ou du respect d'une obligation réglementaire, « penser l'emploi autrement » signifie que les entreprises intègrent leur demande en faveur de personnes en situation de handicap dans la stratégie de l'entreprise à son plus haut niveau et dans l'ensemble de leurs processus de fonctionnement et pratiques managériales* ».

Au même titre que tout autre salarié de l'entreprise, une personne en situation de handicap doit pouvoir se réaliser au travail et participer à la performance de l'entreprise.

Les parties au présent accord rappellent que tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap, dès lors que le Médecin du travail a reconnu son aptitude.

Au delà du respect des obligations issues du cadre législatif, le présent accord s'attache par des actions de sensibilisation, de communication et de formation de tous les collaborateurs, à faire évoluer les mentalités, changement indispensable à une intégration et à une valorisation des personnes en situation de handicap.

Si le recrutement des personnes en situation de handicap est une priorité, leur intégration, leur évolution de carrière, ainsi que leur qualité de vie au travail au sein de l'UES Marketing & Services sont une préoccupation permanente afin qu'elles s'épanouissent au mieux dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le présent accord s'attache aussi à faciliter la vie personnelle des personnes en situation de handicap.

VL

k

AP



Article 1-Champ d'application

Le présent accord s'applique au sein de l'UES Marketing & Services composée de 9 établissements distincts dont l'effectif, hors salariés mis à disposition, au 31 décembre 2014 est le suivant :

• Etablissement Michelet :	1 724 salariés,
• Etablissement Spazio :	1 322 salariés,
• Centre de recherche de Solaize :	310 salariés,
• Etablissement de Saint-Martin-d'Hères :	139 salariés,
• Etablissement de Lyon :	236 salariés,
• Usine lubrifiants de Rouen :	185 salariés,
• Etablissement de Nantes :	294 salariés,
• Usine d'Oudalle :	90 salariés,
• Total ACS :	120 salariés.

L'effectif d'assujettissement de l'établissement se calcule selon les dispositions de l'article L.1111-2 du Code du travail modifié par la loi n°2008-789 du 20 août 2008.

Les personnes énumérées à l'article L.5212-13 du code du travail (annexe 1) bénéficient des dispositions du présent accord.

Article 2 – Acteurs de l'insertion professionnelle

La Mission Handicap Groupe, le coordinateur handicap central de l'UES Marketing & Services, les référents handicap d'établissement, les Directions des Ressources Humaines, les Chefs d'établissement, le Management, la Médecine du travail, les Services sociaux, l'Association Total Solidarité Handicap et les Instances Représentatives du Personnel dans leur champ de compétences (Comité central d'entreprise, Comités d'établissement, Délégués du personnel et Comités d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail) sont autant d'acteurs devant contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'accord 2013-2015 portait création d'une mission de « coordinateur handicap central » pour impulser et coordonner toutes les initiatives visant à développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette mission a parfaitement répondu aux attentes des parties et il a été démontré qu'elle constituait une disposition importante pour atteindre les objectifs fixés par accord avec les Organisations Syndicales.

En conséquence, d'initialement « mission », cette fonction de « coordinateur handicap central » devient pérenne dans le cadre du présent accord et de ceux qui le suivront.

Le rôle et les missions du coordinateur handicap central et des référents handicap d'établissement sont détaillés en annexe 2.

La Direction veille à ce que le coordinateur handicap central et les référents handicap d'établissement soient connus de l'ensemble du personnel, notamment par la voie de l'affichage

VL



AP



sur les panneaux d'information de la Direction et par une communication récurrente sur les médias audiovisuels au sein des établissements. Elle s'assurera qu'ils disposent du temps et des moyens matériels nécessaires et adaptés à l'exercice de leur mission.

Le coordinateur handicap central et les référents handicap d'établissement travaillent en étroite collaboration avec les médecins du travail, les services sociaux de l'entreprise et les CHSCT.

Article 3 - Actions de formation et de sensibilisation

Entre 2013 et 2015, des actions de formation et de communication ont été menées dans l'UES Marketing & Services, ce qui a permis de sensibiliser environ 850 salariés.

Ces actions ont pris la forme de :

1. Sessions de formation :

- Un module obligatoire pour les collaborateurs, d'une durée de 3 heures.
- Un module spécifique pour les collaborateurs RH, d'une durée d'une journée.
- Une sensibilisation systématique des Comités de direction MS.

2. Actions de sensibilisation ou de communication

- Les établissements se sont appuyés sur des événements organisés aussi bien par le coordinateur handicap central que par la Mission Handicap Groupe, comme :
 - la SEPH (semaine pour l'emploi des personnes handicapées),
 - la Course du cœur (événement sportif initié par Trans-Forme association en faveur du don d'organes)
 -
- Ainsi qu'à leurs propres initiatives (Dys, Audition, Diabète, mises en situation de handicap ...).

Ces démarches actives s'adressent à tout un chacun. Dans cette perspective, les actions de sensibilisation et de communication se poursuivront en direction de l'ensemble des salariés des établissements de l'UES Marketing & Services.

A l'intention des managers, les formations apports spécifiques déjà débutées lors du précédent accord seront adaptées afin d'accroître la compréhension du handicap.

Au sein de chaque établissement, la plaquette de sensibilisation concernant l'intégration des personnes en situation de handicap continuera à être diffusée. Cette plaquette, disponible sur WAT, est jointe au livret d'accueil remis à tout nouvel arrivant. <http://wat.corp.local/sites/s78/fr-FR/Pages/nos-grands-rendez-vous/les-evenements/Handicap-Dossier.aspx>

Article 4- Obligation d'emploi au niveau de l'UES Marketing & Services

Conformément à l'article R.5212-18 du Code du travail, le calcul de l'obligation d'emploi sera effectué de manière globale au niveau de l'UES Marketing & Services.

VL

fr

AP
E

Article 5 – Taux d'emploi - Objectif

Au 31 décembre 2014, le taux d'emploi (nombre de CDI, de CDD, alternance et recours au secteur protégé) au sein de l'UES Marketing & Services est de **5,82 %**.

	TAUX D'EMPLOI SANS SP/A	TAUX D'EMPLOI AVEC SP/A	TAUX D'EMPLOI INDIRECT (nb UB SP / effectifs)
MS TOTAL 2014	4,59%	5,82%	1,23%
<i>Rappel 2013</i>	3,78%	4,70%	0,92%

Les engagements de la Mission Handicap pour le compte de l'UES Marketing & Services s'élevaient à 369 780 euros pour l'année 2014. En convertissant ce montant en unités bénéficiaires ramenées à l'effectif de l'UES Marketing & Services le taux d'emploi s'élève à **6,33 %**.

Ainsi, l'UES Marketing & Services respecte ses obligations légales en matière d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

La direction continuera d'accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé au cours de leur vie professionnelle. Lors des trois années passées, il a été constaté que le nombre de déclarations nouvelles était supérieur au nombre de départs naturels de personnes en situation de handicap.

Néanmoins, les objectifs à 10 ans fixés dans le protocole d'accord des années 2013, 2014 et 2015 restent inchangés.

Cet objectif pourra être atteint en réalisant les objectifs précisés aux articles 6.3 et 11 du présent accord.

A ces objectifs, s'ajouteront

- les embauches en CDD, contrats en alternance, intérim et stagiaires.
- les projets éligibles au FDI qui concernent l'insertion des travailleurs handicapés

La Direction et les organisations syndicales s'engagent à porter au plus tard en 2022 le taux d'emploi à 6% de la façon suivante : 5% au titre de CDI de personnes en situation de handicap et 1% au titre du recours au secteur protégé.

Article 6 - Plan d'embauche au sein de l'entreprise

6.1 Recrutements - principes

Le recrutement du personnel cadre s'effectuant de façon centralisée au niveau de la Direction du Recrutement Groupe, les candidatures des personnes en situation de handicap sont

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

fr

AB



examinées à ce niveau.

Les personnes en charge du recrutement du personnel OETAM de chaque établissement examinent, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap.

A compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour la tenue d'un poste, un entretien est organisé dans un délai maximum de 15 jours par le responsable RH en charge du recrutement.

Afin d'assurer la réussite de l'insertion des personnes en situation de handicap, il est mis en place en cas d'embauche :

- un dispositif d'accueil dédié aux personnes en situation de handicap, assuré par le référent de l'établissement,
- un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé des hiérarchies concernées, si le salarié souhaite communiquer sur son handicap.

6.2 Publicité des postes à pourvoir et des candidatures

Entre autres outils, les établissements utilisent le site « Hanploi.com » afin de :

- rechercher une candidature en vue d'un poste à pourvoir ;
- déposer une offre d'emploi.

Dans les établissements, les personnes en charge du recrutement du personnel OETAM diffusent prioritairement auprès des autres établissements de l'UES Marketing & Services, en relation avec le coordinateur handicap central et la Mission handicap Groupe, 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.

6.3 Flux d'embauche

Pour la période 2016-2018, la Direction et les organisations syndicales de l'UES Marketing & Services se fixent l'objectif suivant : au moins 6% des personnes embauchées en CDI sont en situation de handicap.

6.4 Travail temporaire

La Direction en charge de la gestion du recours aux entreprises de travail temporaire sollicite ces entreprises quant à la possibilité de faire appel à des personnes en situation de handicap.

6.5 Relations avec les entreprises prestataires de service

Le coordinateur handicap central sensibilisera les acheteurs rédacteurs ou émetteurs d'appels d'offre afin qu'ils s'assurent de l'existence de ce point dans tous les appels d'offre.

VL

k

AD

E

Article 7 - Plan d'insertion et de formation

Dans le but de contribuer à l'amélioration du niveau de qualification des personnes en situation de handicap extérieures au Groupe et afin de faciliter toute possibilité d'emploi et de réinsertion, la Direction mettra en œuvre les actions qui suivent.

7.1 Accueil d'étudiants

- Stagiaires

Dans le cadre de sa politique de relations avec les écoles, les universités et les centres de formation spécialisés, la Direction s'engage à accueillir en stage des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, ce stage permettra la découverte du monde du travail et l'approfondissement des connaissances.

Par ailleurs, la loi (n°015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a étendu les possibilités pour les employeurs de s'acquitter de l'obligation d'emploi en accueillant :

- en périodes d'observation ou parcours découverte des élèves de l'enseignement général (collège ou lycée) pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage ;
- des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel. Cette immersion répond à plusieurs objectifs :
 - découvrir un métier ou un secteur d'activité en dehors de tous cursus de formation,
 - de confirmer un projet professionnel,
 - ou d'initier une démarche de recrutement.

Chaque stagiaire est plus particulièrement suivi par un tuteur salarié de l'entreprise.

Au périmètre de l'UES Marketing & Services, les stages sont réalisés dans le cadre de conventions tripartites pour un nombre minimum de 30 conventions avec des stagiaires en situation de handicap sur la période 2016 à 2018.

- Identification des écoles et centres de formation susceptibles de proposer des stagiaires

Afin d'atteindre son objectif en matière d'accueil de stagiaires, la Direction identifiera dans les écoles et centres de formation pour personnes en situation de handicap auxquels les entreprises composant l'UES Marketing & Services versent une partie de leur taxe d'apprentissage (tel qu'indiqué à l'article 7.5 ci-après), des élèves en situation de handicap susceptibles d'effectuer un stage au sein de l'UES Marketing & Services.

A cette occasion, la Direction identifiera également des élèves en situation de handicap que

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

f

AB



l'UES Marketing & Services pourrait accompagner au cours de leur scolarité au moyen de bourses d'étude ou de cours particuliers par exemple.

- Actions d'accompagnement

Les stages doivent être l'occasion pour chaque Direction d'établissement de détecter des candidatures potentielles.

Dans ce cadre, la Direction concernée peut, vis-à-vis de ces stagiaires, solliciter une aide visant à contribuer à la poursuite de leurs études, en faisant appel au fonds de développement des initiatives.

7.2 Formation en alternance

Dans le cadre de sa politique de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), la Direction proposera à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme ou un titre homologué, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques complémentaires à la formation théorique dispensée dans le cadre de ces contrats.

La Direction entend ainsi compléter la formation des personnes en situation de handicap. En fonction des besoins de chaque site et de la réussite des alternants, la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée sera privilégiée.

Dans ce cadre, la Direction organisera chaque année dans trois bassins d'emploi, Paris, Nantes et Rhône Alpes, pour une promotion de 10 élèves au total sur les trois bassins, des formations du BTS au Master, notamment en comptabilité/finance et en assistance administrative. Ces élèves bénéficieront ensuite d'un suivi personnel assuré par un tuteur interne (le maître d'apprentissage ou équivalent) jusqu'à l'embauche dans le Groupe ou hors du Groupe. Pour ce faire, des contacts seront pris et des accords passés avec des entreprises partenaires du Groupe.

Par ailleurs, l'accord cadre conclu avec l'Education Nationale (GRETA) sera reconduit sur le bassin parisien (pour le sourcing et l'accompagnement scolaires des étudiants).

En parallèle la Mission Handicap développe à l'intention des alternants, des sessions d'accompagnement pour les préparer à la poursuite de leur activité professionnelle dans le Groupe ou hors du Groupe.

Les établissements continueront de développer des partenariats locaux afin de promouvoir la formation en alternance.

Au total, la Direction s'engage à organiser ces formations en alternance pour un nombre minimum de 30 personnes en situation de handicap sur la période 2016 à 2018.

7.3 Tutorat

Le succès de l'intégration des personnes en situation de handicap est lié à leur accompagnement par un tuteur volontaire ayant été formé à ce type de mission et bénéficiant

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

k

AD



lui-même-d'un accompagnement personnalisé. Afin de remplir cette mission, il sera attribué à chaque tuteur un crédit d'heures adapté à son rôle et, autant que nécessaire, sa charge de travail sera ajustée. Le tuteur aura le support permanent de professionnels de l'Education Nationale pour l'aider dans sa mission.

Un guide précisant leurs rôles et missions est remis systématiquement aux tuteurs par le service MS/RH/FOR/REC.

Les fonctions de tuteur seront mentionnées dans l'EIA et constitueront, si besoin, un des objectifs fixés pour l'année à venir.

7.4 Centres de formation

Les Directions des établissements de l'UES Marketing & Services, lorsque cela est possible, ouvriront leurs centres de formations à des personnes en situation de handicap non salariées du Groupe.

Diverses formations sont possibles : cours d'anglais, remise à niveau en français, connaissance du monde de l'entreprise, accueil téléphonique...

Ces formations, proposées en fonction des besoins des personnes en situation de handicap, seront organisées en liaison avec des associations / organismes de placement tels CAP EMPLOI et Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs handicapés (PDITH).

Elles seront assurées par des professionnels ou intervenants de l'entreprise (animateurs, professeurs d'anglais, professionnels des différents secteurs de l'entreprise, ...).

Le coût de ces formations sera intégralement pris en charge par l'établissement concerné.

7.5 Taxe d'apprentissage

La Direction dédie chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à des écoles et centres de formation pour personnes en situation de handicap.

Chaque année, la commission formation de chaque établissement sera réunie afin de proposer des écoles et centres de formation pour personnes en situation de handicap pouvant bénéficier de la taxe d'apprentissage. Il sera débattu avec le Comité d'Etablissement de l'affectation des sommes à ces écoles et centres de formation.

En application de l'article L.2323-41 du Code du travail, le Comité central d'entreprise de l'UES Marketing & Services sera consulté sur l'affectation de la taxe d'apprentissage.

Article 8 – Fonds de développement des initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap

Annuellement, la Direction dédiera un fonds à hauteur de 250 K€.

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

fr

AD

E

9.3 Aménagement de l'environnement de travail

Les aménagements ou adaptations du poste de travail doivent être réalisés :

- avant l'arrivée dans l'entreprise d'une personne en situation de handicap et au plus tard dans les trois mois qui suivent l'embauche ;
- à la réception d'un justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- à la demande de l'intéressé si son handicap évolue.

Ces démarches se feront en concertation avec le Médecin du travail.

Article 10 - Maintien dans l'emploi et évolution de carrière

L'article L.114-1-1 de la loi du 11 février 2005 stipule que « *La personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* ».

10.1 Entretien spécifique

D'une part, les salariés en situation de handicap se verront proposer par le référent de leur établissement et/ou le coordinateur handicap central un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle, leur intégration dans les équipes. Ils auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. Cet entretien, qui aura lieu tous les 2 ans, viendra en complément de l'EIA réalisé avec leur hiérarchie.

D'autre part, le salarié pourra solliciter le référent de son établissement ou le coordinateur handicap central à sa convenance.

10.2 Egalité de traitement

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Si un collaborateur en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il pourra en avvertir le coordinateur handicap central.

Les managers ainsi que les gestionnaires de carrière seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les gestionnaires de carrière assureront un suivi de l'évolution de carrières et de rémunération des personnes en situation de handicap qui se sont déclarées et feront un point sur cette question à la Commission Formation Handicap du Comité Central d'entreprise de l'UES Marketing & Services de juin.

VL

h

AP

E

10.3 Reconversion

La Direction 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 l'établissement d'origine ;
- privilégier, pour les salariés en situation de handicap dont le poste serait supprimé, leur reclassement au sein de l'établissement d'origine. 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 traitement mensuel ;

- accompagner le retour au plein emploi suite à une absence longue ou une période de travail à temps partiel ;
- permettre aux personnes en situation de handicap de saisir une opportunité de poursuivre leur carrière dans un projet professionnel à l'extérieur du Groupe.

Une fois par an lors d'une des deux commissions Formation Handicap du CCE de l'UES Marketing & Services, des indicateurs seront présentés par le coordinateur handicap central. Ces indicateurs concerneront les personnes visées dans l'accord.

10.4 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 en situation de handicap (« aidants familiaux » : parents, enfants, frères, sœurs, conjoints, partenaires d'un PACS et concubins) pourront bénéficier dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés de nature à faciliter l'accompagnement de cette personne en situation de handicap.

Pour permettre au médecin du travail de préconiser les aménagements nécessaires, les salariés devront produire les justificatifs médicaux de l'ayant droit en situation de handicap qu'ils souhaitent aider.

VL



ASP 

Par ailleurs, le congé de présence parentale est ouvert, sans condition d'ancienneté, au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'un handicap rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Dans ce cas, en vertu de l'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 4 mai 2010, l'entreprise complète l'allocation de présence parentale versée par la Caisse des Allocations Familiales afin de maintenir le plein salaire pendant 60 jours calendaires.

10.5 Souplesse en matière d'organisation du travail

Afin de permettre aux personnes en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle ou d'effectuer des démarches liées à leur handicap, **la Direction s'engage à leur octroyer, sur attestation, des périodes de temps libre autorisé et rémunéré indépendamment de toute prise de congés payés, jours bénévoles ou JRTT.**

10.6 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 un 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.

Un avenant sera conclu pour une durée déterminée d'un an, prorogeable par tacite reconduction tel que prévu par le protocole d'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005.

Toutefois sur préconisation du médecin du travail les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel et notamment les modalités selon lesquelles s'organise le temps partiel pourront être revues.

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 (cf : tableau ci-dessous).

VL

k

AB

E

Catégorie de travail à temp partiel (accord 2005)	Cotisations sur le delta d'assiette temps plein - temps partiel									
	Répartition de la prise en charge									
	Durée	Retraite de base		Retraite complémentaire		Durée	Retraite supplémentaire (RECO SUP)		Prévoyance Lourde	
		PS*	PE**	PS	PE		PS	PE	PS	PE
Choisi	≤ 5 ans	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	≤ 3 ans	Salarié	Employeur	Employeur	
Raisons familiales		Salarié		Salarié						
Choisi	> 5 ans	Salarié		Salarié						
Raisons familiales		Salarié		Salarié						

* Part salariale

** Part employeur

10.7 Télétravail

Les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier des dispositions de l'accord du 7 février 2013 sur le Télétravail dans le Groupe Total. **Pour tenir compte de la situation de handicap, il pourra être convenu de modalités particulières, concernant notamment le nombre de jours en télétravail qui pourra être supérieur à celui prévu par l'accord.**

Article 11 - Contrats de fournitures ou de prestations de service avec le secteur protégé

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.

Par ailleurs, la loi (n°015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques permet également le recours aux travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les Référents handicap sensibiliseront le Service Achats de leur établissement en ce sens.

Les Directions des établissements veilleront à maintenir et développer cette collaboration avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT), en priorité ceux proches de leur établissement.

La Direction veillera dans le choix des prestataires du secteur protégé à une diversification des activités confiées en privilégiant les prestations à forte valeur ajoutée. Elle sera particulièrement vigilante au respect par les entreprises adaptées et les ESAT choisis des principes édictés dans la Charte Ethique du Groupe.

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.

VL

[Signature]

AP

[Signature]

Il sera débattu chaque année de ces sujets avec les instances représentatives du personnel.

L'objectif poursuivi par la Direction est de continuer à développer le recours à des entreprises adaptées en vue de se maintenir à un taux d'emploi a minima de 1 %.

Article 12 - Engagements complémentaires

12.1 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 et Services Partagés, les personnes à mobilité réduite peuvent :

- utiliser les transports en commun en 1^{ère} classe lors de déplacement dans le cadre d'une formation ;
- 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, le Référent de l'établissement, la Mission Handicap et le Médecin du travail étudieront le dossier des salariés en situation de handicap en vue de rechercher au cas par cas une solution.

12.2 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 et Services Partagés et notamment d'un prêt bancaire bonifié pour travaux d'aménagement de la résidence principale nécessités par un handicap.

Au delà, dans la mesure où certains établissements de l'UES Marketing & Services seraient propriétaires de logements, ceux-ci pourraient, après d'éventuels travaux d'adaptation, être mis à disposition de personnes en situation de handicap.

La Direction veillera à faciliter l'accès de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance ou en contrat à durée déterminée à la location de logements dans le patrimoine des organismes collecteurs d'« Action Logement » ou de logements dont les établissements pourraient être propriétaires.

Par ailleurs, en application de l'accord sur l'Aide au logement locatif des nouveaux embauchés du 12 mai 2011, le salarié en situation de handicap qui fait le choix de déménager pour louer un nouveau logement plus proche de son lieu de travail et établit en ce sens que son temps de trajet domicile/travail d'au moins une heure aller ou retour avant déménagement est réduit d'au moins trente minutes aller ou retour, bénéficie de la contribution mensuelle au loyer et la prise en charge des frais de déménagements dans les conditions prévues par l'accord.

VL

fr

APD

fr

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

- Principe

Au-delà des mesures mises en place dans le cadre professionnel pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, un dispositif d'accompagnement de tout projet permettant à la personne en situation de handicap d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale existe depuis 2007.

Cet accompagnement prend la forme d'une contribution au financement d'un projet en lien avec la situation de handicap.

Son montant maximum est fixé à 1.200 € sous réserve de l'adhésion à l'ATHS. Dans le cas contraire, le montant maximum sera de 960 € (cf : modalités article 12.4)

Il pourra être octroyé en une ou plusieurs fois sur une période de 2 années consécutives. Il est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, si le projet répond aux conditions posées par l'article L.7233-4 du Code du travail des aides aux services à la personne, la contribution pourra être exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Par ailleurs, en application de l'article 18 ter de l'annexe IV du code général des impôts, les dépenses relatives aux équipements spécialement conçus pour les personnes handicapées ouvrent droit à un crédit d'impôt sur le revenu.

Cette contribution sera renouvelable tous les 3 ans pour tout nouveau projet dès lors qu'un accord négocié en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap reprenant ce dispositif sera en vigueur.

- Conditions d'octroi

Afin de bénéficier de ce dispositif, tout collaborateur en situation de handicap, actif ou en arrêt de travail pour maladie ou accident au sens de l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance du 30 mars 2012, devra :

- être reconnu travailleur handicapé conformément aux dispositions de l'article L.5213-2 du Code du travail et avoir transmis le justificatif de cette situation à sa Direction des Ressources Humaines ;
- disposer d'une ancienneté Groupe de 6 mois ;
- présenter un projet lié à sa situation de handicap ayant pour objet d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale.

- Procédure

Dès lors qu'il réunira les conditions d'octroi de cette contribution au 31 mai de l'année en cours, tout collaborateur en situation de handicap qui n'aura pas bénéficié du dispositif depuis 3 ans, se verra adresser un courrier au mois de juin.

Ce courrier rappellera au collaborateur les modalités du dispositif et l'invitera, en cas de projet personnel, à en transmettre le détail par écrit avant le 30 septembre de l'année en cours au référent handicap de son établissement. Un devis sera joint à ce détail déduction faite de tous remboursements ou aides (Sécurité Sociale, Mutuelle, ATSH ...).

Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : 2016 - 2018

VL

K

AP

E

Après vérification des conditions d'attribution et des pièces justificatives par le référent handicap et le Médecin du travail, la Direction ou le Chef d'Etablissement apportera une réponse à la demande.

En cas de refus, la réponse apportée en précisera le motif.

En cas de contestation de cette décision, le coordinateur handicap central examinera le dossier avec le Directeur des Relations Sociales et de l'Administration.

Le salarié sera informé de la décision finale.

En cas d'acceptation, la contribution sera versée avec la paie du mois de novembre de l'année en cours.

Une fois le projet réalisé, la facture acquittée sera adressé au référent handicap.

Tout collaborateur en situation de handicap partant en préretraite, en retraite ou en cessation anticipée d'activité pourra, à l'occasion de son départ, solliciter cette contribution dans le cadre d'un nouveau projet et ce, pour un montant qui sera calculé proportionnellement à la période écoulée (en mois entiers) depuis le dernier versement.

- Instances représentatives du personnel

Lors du bilan annuel de l'application du présent accord devant la Commission Formation Emploi de chaque Etablissement et de la Commission Formation Handicap du Comité Central d'Entreprise de l'UES Marketing & Services, un point particulier sera dressé concernant l'application de cette mesure.

12.4 Association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH)

L'Association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, a pour objet d'aider ses adhérents (salariés, retraités et ou ayants droit (« conjoints et enfants »)) en leur fournissant diverses aides documentaires, techniques et financières (achats de matériels, aides transport, tierce personne...).

Dans le cadre de son action « dynamique handicap », l'ATSH organise des forums permettant dans des domaines précis tels que la gestion de carrière, la formation, les achats (...), de réunir l'ensemble des acteurs et spécialistes du handicap dans le Groupe, afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap.

La Direction de la branche Marketing & Services financera cette collaboration de la façon suivante : à chaque versement d'une somme plafonnée à 1.200 euros au profit d'un collaborateur dans le cadre de son projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales, il sera proposé à ce collaborateur de devenir adhérent de l'ATSH. Dans ce cas, une somme supplémentaire de 1.200 euros sera versée par la Direction à l'ATSH. Cette dernière pourra utiliser cette somme pour financer les projets qui rentrent dans le cadre de sa mission.

- Si le collaborateur concerné est déjà adhérent de l'ATSH, le versement à son profit d'une somme plafonnée à 1.200 euros dans le cadre de son projet d'amélioration des

VL

h

AP

6

conditions de vie personnelles et/ou familiales entraînera automatiquement le versement par la Direction de la somme supplémentaire de 1.200 euros à l'ATSH sur attestation de son adhésion à l'association.

- Si le collaborateur ne souhaite pas cotiser à l'ATSH, le montant maximum de la prime pour accompagner son projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou personnelles sera réduit de 20 %. Dans cette hypothèse le montant maximum devient 960 €. La Direction ne versera pas de somme à l'ATSH.

Un collaborateur qui n'est pas en situation de handicap ne peut pas bénéficier des dispositions de l'article 12.3 susvisé. Toutefois, s'il a un enfant de moins de 21 ans en situation de handicap, la Direction versera la somme de 1.200 euros sous réserve de l'adhésion de ce collaborateur à l'ATSH.

Par ailleurs, l'ATSH pourra apporter à tout collaborateur qui en fait la demande, une assistance technique en vue de remplir la demande de qualité de travailleur handicapé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Les Référents Handicap se chargeront de promouvoir les actions de l'ATSH auprès des établissements.

Une fois par an, le président de l'ATSH sera sollicité pour faire un bilan des travaux réalisés par l'association devant la Commission Formation Handicap du CCE de l'UES Marketing & Services, session Ressources Humaines, de décembre.

12.5 Prévoyance

- Prévoyance lourde

Dans le cadre de l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance du 30 mars 2012, en cas de décès du salarié, les enfants handicapés de moins de 21 ans bénéficient d'une rente viagère. Cette rente est accordée tant que l'enfant ouvre droit/perçoit une allocation liée à son handicap (ou serait susceptible d'y ouvrir droit ou de la percevoir si ses ressources ne dépassaient pas le plafond de ressources prévu par la loi). (Annexe A – Garanties, avenant au protocole du 30/03/2012 à l'accord de Groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010).

- Complémentaire santé

Dans le cadre de l'accord relatif à la couverture complémentaire santé du 11 février 2013 et de ses avenants (12 novembre 2013 et 15 juillet 2015), 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 ».

12.6 Démarches administratives

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) nécessite des démarches administratives auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

VL

fr

AP



Afin de faciliter ces démarches, le référent handicap de l'établissement, le coordinateur handicap central, les médecins du travail et les consultantes sociales pourront être sollicités.

Une assistance technique pourra également être recherchée auprès de l'ATSH.

12.7 Bourse d'études

Les salariés dont l'enfant handicapé ne peut suivre le cycle classique des études secondaires 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 2015 de la Direction Siège et Services Partagés.

Avec l'aide d'associations, la Direction veillera au suivi de la scolarité de lycéens ou étudiants en situation de handicap, enfants de salariés du Groupe ou non, 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.

12.8 Associations spécialisées

La Direction 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 (TREMPLIN, ARPEJEH, associations nationales ou locales..).

Article 13 - Durée

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une période de trois années civiles.

Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2018.

Article 14 - 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 d'un point biennal inscrit à l'ordre du jour de la Commission Formation Handicap du Comité Central d'entreprise de l'UES Marketing & Services.

Au sein de chaque établissement, un bilan annuel de l'application du présent accord sera examiné lors d'une commission traitant du sujet ou lors d'une réunion du Comité d'Etablissement.

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

VL

h

AP

E

Article 15- Procédure d'agrément

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

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat – greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le programme de dépenses pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap fait l'objet d'un budget prévisionnel prévu en annexe.

Fait à PUTEAUX, le 5 Janvier 2016

En 8 exemplaires

Pour la Direction, représentée par Monsieur Jean-Christophe GRIVOT dûment mandaté à cet effet,



Pour les Organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES Marketing & Services :

Pour la CFDT

Angel. Pozo. 

Pour la CFE-CGC



Pour la CGT

E. SELLINI



Pour le Sictame-UNSA

Vincent LEFEVRE



Annexe 1

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 :

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.

VL

fr

AP

S

Annexe 2

Missions des référents handicap d'établissement et du coordinateur handicap central

- Le référent handicap d'établissement a notamment pour missions :
 - La mise en œuvre du présent accord au sein de l'établissement
 - Les échanges avec les autres établissements et le coordinateur handicap central
 - Le développement des relations avec les partenaires extérieurs (associations, organismes de placement...) et les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail, IRP...)
 - La présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel d'établissement
 - Le suivi des actions et le contrôle des résultats
 - La réalisation et le suivi du budget qui lui est dévolu pour ces actions
 - Le recrutement d'alternants en situation de handicap
 - La participation à une formation dispensée par la Mission Handicap, à sa prise de fonction
 - La rencontre avec les salariés nouvellement déclarés pour présenter et expliquer l'accord
 - La remise autant que nécessaire de l'accord handicap à toute personne intéressée après l'explication des points clefs.

- Le coordinateur handicap central a notamment pour missions :
 - La mise en œuvre du présent accord au sein de l'UES Marketing & Services
 - Les échanges avec les établissements et la Mission Handicap Groupe
 - La coordination du réseau des référents handicap d'établissement
 - L'organisation de conférences téléphoniques mensuelles avec ce réseau
 - Le suivi des candidatures des personnes en situation de handicap dans le cadre du recrutement du personnel dans l'UES Marketing & Services
 - Le développement des relations avec les partenaires extérieurs (Education Nationale, associations, organismes de placement...) et les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail, ATSH...)
 - L'assistance aux personnes en situation de handicap notamment en matière de logement
 - La présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel centralisées
 - Le suivi des actions et le contrôle des résultats
 - La réalisation et le suivi du budget qui lui est dévolu pour ces actions

VZ

lc

AP 

Annexe 3

BUDGET PREVISIONNEL POUR 2016

<i>en K€</i>	2016
1. CADRE DE FONCTIONNEMENT PLAFONNE	36
2. PLAN D'EMBAUCHE	119
3. PLAN D'INSERTION et FORMATION	38
4. SENSIBILISATION	64
5. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	97
6. SOUTIEN ASSOC. & ORGANISMES <small>oeuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées</small>	16
TOTAL	370

BUDGET (=contributions théoriques DOETH 2014)	31
---	-----------

Le budget de l'accord ne sera jamais inférieur à la contribution que l'entreprise serait susceptible de verser à l'Agefiph au titre de la DOETH.

Ce budget sera réévalué chaque année.

VL

K

AR

✗