

ACCORD EN FAVEUR
DE L'EMPLOI DES
PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LE GROUPE SAFRAN

BD M CE R
JLB
J-CP
RNO

Entre la Direction Générale du groupe Safran, représentée par M. Jean-Luc BERARD, Directeur Central Groupe des Ressources Humaines et M. Francis BAENY, Directeur des Relations Sociales,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentées par :

- Pour la CFDT
 - Mme/M. *Hain LAINET*
 - Mme/M. *Claude SALLES*
 - Mme/M. *Max AUBRY*
 - Mme/M.
- Pour la CFE-CGC
 - Mme/M. *Philippe Jou Berard*
 - Mme/M.
 - Mme/M.
 - Mme/M.
- Pour la CFTC
 - Mme/M. *Pascal KOULEN*
 - Mme/M.
 - Mme/M.
 - Mme/M.
- Pour la CGT
 - Mme/M. *PRADEAU Jean-Claude*
 - Mme/M. *Patrice LAONET*
 - Mme/M.
 - Mme/M.
- Pour la CGT-FO
 - Mme/M. *BARBEROT Daniel*
 - Mme/M.
 - Mme/M.
 - Mme/M.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

BD MA R
CS
J-e, B
JLB

Préambule

La promotion de la diversité et de l'égalité des chances est une démarche engagée par Safran depuis plusieurs années qui s'inscrit dans le cadre de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les partenaires sociaux ont souhaité, dans le cadre de leur engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées, inscrire cet accord dans le champ du dialogue social.

Le présent accord est l'occasion de réaffirmer le rôle et les prérogatives du CHSCT dans le déploiement et le suivi de la politique handicap au sein du Groupe.

Au-delà des actions développées par la Fondation d'entreprise Safran pour l'insertion qui a pour objectif de favoriser l'insertion sociale ou professionnelle de jeunes adultes en difficulté, la politique handicap Groupe a été formalisée en 2010 par la signature d'une convention avec l'Agefiph.

Les parties signataires formalisent dans le présent Accord de Groupe agréé leur volonté de mener une politique active en termes d'embauche, de formation et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Cet Accord complète, sans les remettre en cause, les mesures spécifiques d'ores et déjà existantes dans plusieurs sociétés du Groupe.

La volonté partagée des parties signataires est de faire progresser le taux d'emploi de personnes handicapées de 4,29% fin 2011, au niveau de chaque établissement, afin d'atteindre le taux légal de 6%.

Les actions de l'Accord s'articulent autour de cinq axes :

- l'embauche de personnes handicapées en milieu ordinaire,
- l'insertion et la formation,
- le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière,
- le développement de la collaboration avec le secteur protégé et adapté,
- la communication et la sensibilisation.

Parmi les axes précités, les parties considèrent comme prioritaires les engagements liés à l'embauche et au maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

Par le présent Accord, les parties signataires souhaitent également faire évoluer le regard porté sur les personnes handicapées et réaffirmer leur engagement dans la prévention et la lutte contre les discriminations liées au handicap notamment celles qui pourraient porter sur le recrutement, l'évolution de carrière et la rémunération.

Par ailleurs, en fonction de l'évolution de la législation nationale, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur la couverture du risque dépendance (engagement pris dans le cadre de l'Accord prévoyance Groupe du 10 février 2009) intégrant la question des salariés aidants de proches handicapés pour lesquels des mesures spécifiques ne peuvent être pris en compte sur le budget de l'accord.

BO MA
3
JLS
J-C-P
FA
A

TITRE I - MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Le présent Accord de Groupe s'inscrit dans le cadre des articles L. 5212-8, L. 5212-17 et R. 5212-12 à R. 5212-18 du Code du travail aux termes desquels le groupe Safran peut satisfaire aux objectifs posés par la loi en négociant un accord collectif agréé. A ce titre, l'agrément de l'accord exonère le groupe Safran de toute contribution à l'AGEFIPH.

Il entre en vigueur dans toutes ses dispositions rétroactivement au 1^{er} janvier 2012 pour l'ensemble des sociétés visées à l'Article 1 du présent Accord, sous la condition de la délivrance de l'agrément prévu à l'article R.5212-15 du Code du Travail par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenu.

Conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, l'agrément sera sollicité auprès du Préfet de Paris, Siège de l'entreprise Safran SA.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le projet d'Accord a été soumis pour avis aux instances représentatives du personnel des sociétés entrant dans son champ d'application.

TITRE II – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

Le présent Accord s'applique à Safran et à toutes ses filiales françaises détenues directement ou indirectement, au sens de l'article L. 233-16 du Code de Commerce.

La liste des sociétés entrant dans le champ d'application de l'Accord figure en Annexe 1. Dans le cadre du présent Accord, ces sociétés constituent collectivement « le Groupe » et individuellement « la Société ».

Article 2 - Évolution du périmètre des sociétés.

Les présentes dispositions ont pour objet d'anticiper les éventuelles évolutions du périmètre du Groupe tel que défini à l'Article 1 du présent Accord.

En cas de changements de structure du Groupe conduisant à une modification significative de son périmètre, les parties conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences éventuelles sur le présent Accord.

2.1 - Conditions d'entrée d'une nouvelle société dans le champ d'application

Toute société remplissant nouvellement les conditions prévues à l'article 1 peut entrer dans le périmètre de l'Accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord de Groupe portant modification de l'annexe 1 formalisera l'entrée de cette nouvelle société dans son champ d'application.

2.2 - Conditions de sortie d'une société du champ d'application

Toute société cessant de remplir les conditions définies à l'article 1 ci-dessus sortira du champ d'application du présent Accord dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Un avenant au présent Accord formalisera la sortie de cette société de son champ d'application.

La Direction Générale du Groupe notifiera la sortie de cette société aux organisations syndicales signataires de l'Accord ou représentatives au niveau du Groupe ainsi qu'à la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris en charge de relayer l'information aux DIRECCTES locales.

Article 3 – Bénéficiaires de l'Accord

Le présent Accord est applicable à l'ensemble des salariés du Groupe en France. Sont considérés comme bénéficiaires du présent Accord de Groupe pour toutes les dispositions propres aux salariés handicapés, l'ensemble des salariés du Groupe visés par l'article L.5212-13 du Code du travail et les articles 394 – 395 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, à savoir :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se trouve au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les veuves de guerre, les orphelins de guerre sous certaines conditions,
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ,
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions et les victimes d'actes terroristes bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre.
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4 – Principe de péréquation

Les parties signataires rappellent que les dispositions légales en vigueur prévoient le respect de l'obligation d'emploi au niveau de chaque établissement.

Toutefois, un Accord au niveau du Groupe agréé par l'autorité administrative permet de respecter l'obligation d'emploi en appliquant le principe de péréquation entre tous les établissements assujettis au sein de chaque société du Groupe définie à l'article 1 du présent Accord.

Le calcul de l'obligation d'emploi s'effectuera au niveau de chaque société par péréquation entre ses différents établissements permettant ainsi d'apprécier si l'obligation d'emploi est satisfaite au niveau de chaque société.

La Direction s'engage à inciter chaque établissement à mener les actions nécessaires à la progression de leur taux d'emploi.

La Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) continuera, pendant la durée du présent Accord d'être effectuée au niveau de chaque établissement pour être ensuite envoyée aux services compétents. Ces documents permettront de suivre l'évolution du taux d'emploi au niveau des établissements.

L'ensemble des éléments des DOETH renseignés par les établissements seront ensuite agrégés dans une DOETH société dans le cadre de l'analyse du présent Accord par la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris.

L'ensemble de ces documents feront l'objet d'une information des Institutions Représentatives du Personnel compétentes (CE, CLE, CHSCT).

Le fonctionnement budgétaire du présent Accord est précisé en Annexe 3.

TITRE III – POLITIQUE D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Le taux d'emploi des personnes handicapées dans les sociétés du Groupe en France telle qu'issue de la consolidation des DOETH 2011 est de 4,29% au 31 décembre 2011. Ce taux est inférieur au taux légal de 6% tout en étant supérieur à la moyenne nationale de 2,80%. Les parties signataires ont la volonté de faire progresser dans le cadre du présent Accord le taux d'emploi des personnes handicapées au sein du Groupe.

Pour atteindre cet objectif de taux d'emploi de 6%, le Groupe affirme son engagement de non-discrimination à l'embauche en raison du handicap.

Le Groupe veillera dans ce cadre à favoriser le recrutement de salariés handicapés quelles que soient la nature et la lourdeur du handicap tout en respectant les objectifs de diversité suivis par Safran.

Article 5 – Le plan d'embauche de personnes handicapées en milieu ordinaire

Le Groupe s'engage pour les trois années d'application du présent Accord (2012-2013-2014), à tout mettre en œuvre pour intégrer des personnes handicapées dans le flux des embauches de la période considérée, tout en veillant à une adéquation avec les besoins de recrutements des sociétés du Groupe. Ces embauches prendront la forme de :

- contrat à durée indéterminée
- contrat à durée déterminée

Les parties rappellent l'objectif d'atteindre le taux légal de 6% de personnes handicapées. Dans ce cadre, le Groupe s'engage à recruter au minimum 72 personnes handicapées de janvier 2012 à décembre 2014 dont au moins 80% représenteront des contrats à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée pris en compte dans le cadre de l'Accord devront avoir une durée supérieure ou égale à six mois.

L'engagement de recrutement est décliné par année et par Société (cf. annexe 2) en fonction des prévisions d'embauche de chaque société et de leur contexte d'emploi.

Dans le cadre des travaux de la commission de suivi de l'Accord définie à l'article 14.3.1, les parties conviennent d'examiner chaque année la réalisation du plan de recrutement pour envisager la possibilité d'augmenter l'objectif minimum de recrutement en fonction des prévisions globales d'embauches.

Ces embauches peuvent et doivent être réalisées dans toutes les catégories d'emploi et quel que soit le niveau de qualification requis, en adéquation avec les besoins de recrutement. Dans la mesure où des aménagements de poste sont possibles, la lourdeur du handicap ne sera pas un frein à l'embauche.

Les personnes intervenant dans le processus de recrutement seront sensibilisées à ces dispositions et porteront, à niveau de compétences égales, une vigilance particulière aux candidatures de travailleurs handicapés.

En soutien de cette politique de recrutement direct, le Groupe veillera au maintien du processus de recrutement de personnes handicapées développé dans le cadre de la convention Groupe signée avec l'Agefiph en 2010 par :

- le renforcement des partenariats avec les réseaux spécialisés sur la recherche de personnes handicapées ayant les compétences recherchées (tels que les Cap emploi, Tremplin, Salto, Pôle emploi, Hanvol, Hanploi, l'Agefiph, Fagerh, ...),
- la mise en place de partenariats avec les missions handicap des écoles et des universités cibles du Groupe,
- la participation aux forums de ces écoles et universités cibles,
- le développement des adhésions aux associations ayant une démarche active au niveau local ou national pour développer le recrutement de personnes handicapées.

La Mission Handicap Groupe, définie à l'article 14.1 du présent Accord, aura pour mission d'impulser et de coordonner ces actions de recrutements menées par les correspondants handicap au niveau de chaque Société.

La Mission Handicap Groupe mettra également à disposition des sociétés des dispositifs contribuant à la tenue du plan d'embauche, via notamment des moteurs de recherche spécialisés sur le handicap en prévoyant une passerelle vers le site Internet du Groupe dédié au recrutement.

Le site Talents du Groupe permettra une mutualisation des dispositifs de recherche de candidats à l'ensemble des sociétés.

Article 6 – Le plan d'insertion et de formation des personnes handicapées

6.1 Formation en alternance

Le Groupe mène depuis plusieurs années une politique active en matière d'apprentissage. En 2011, 1956 apprentis et contrats de professionnalisation ont été accueillis dans les sociétés du Groupe.

Dans un groupe industriel de haute technologie tel que Safran, la formation en alternance se doit d'être un important levier d'insertion dans l'emploi des personnes handicapées. La volonté des parties signataires est de participer, via ce dispositif, à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées, dont un faible nombre est formé aux métiers de l'aéronautique.

Par ailleurs, le Groupe s'assurera de l'orientation d'alternants handicapés vers les métiers sur lesquels les opportunités de recrutement sont les plus importantes tels qu'identifiés selon l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau du Groupe.

Ainsi, le Groupe s'engage pour les trois années d'application du présent Accord à accueillir en alternance au moins 100 personnes handicapées. Cet objectif est décliné par année et par société (cf. annexe 2).

Pour atteindre cet objectif, les parties signataires affirment que seront poursuivis les programmes de formation en alternance de personnes handicapées engagés depuis plusieurs années, et notamment :

- Le programme Elan qui vise à favoriser l'intégration dans l'emploi de personnes handicapées au moyen de contrats de professionnalisation et/ou d'apprentissage.
Dans le cadre de ce programme 131 contrats en alternance avec des personnes handicapées ont été accueillis depuis 2006 sur trois phases successives.
- Le projet « HANVOL » lancé par le GIFAS qui consiste à former aux métiers des industries aéronautiques et spatiales via l'alternance des personnes handicapées et en recherche d'emploi. Dans ce cadre, 10 alternants ont été accueillis au sein du Groupe depuis 2010.

Afin de faciliter l'insertion des alternants handicapés, un dispositif de tutorat de chaque alternant est mis en place.

La mission de tutorat est exercée par un salarié volontaire appartenant à l'environnement professionnel immédiat de l'alternant.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider l'alternant pendant la durée du parcours de formation,
- d'organiser l'activité de l'alternant dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- d'assurer la liaison avec le ou les organismes chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Le tuteur bénéficie au début de sa mission d'une formation spécifique différente de la formation au tutorat déjà dispensée dans le Groupe d'une durée de deux jours. Les frais de formation des tuteurs seront pris en charge dans le cadre du présent Accord. La mission de tutorat fera l'objet d'un suivi par le correspondant handicap du salarié concerné.

Un bilan, via un questionnaire type, sur les conditions de déroulement du tutorat sera effectué, après chaque mission de tutorat. La synthèse de ces bilans sera présentée à la Commission de suivi de l'Accord définie à l'article 14.3.1.

Le Groupe s'engage à valoriser toute action de tutorat s'inscrivant dans le cadre des objectifs du présent Accord.

Taxe d'apprentissage

Dans le cadre de la politique menée en faveur de la formation en alternance de personnes handicapées, le Groupe s'engage à favoriser les versements de la taxe d'apprentissage en direction d'établissements de formation accueillant des personnes handicapées.

Le Groupe sensibilisera les acteurs sur les différents établissements et organismes agissant pour l'emploi et la formation des personnes handicapées et pouvant percevoir la taxe d'apprentissage. La Mission Handicap Groupe telle que définie à l'article 14.1 transmettra une liste de ces structures aux sociétés du Groupe et à la Commission de suivi de l'Accord citée à l'article 14.3.1. Le montant de la taxe d'apprentissage correspondant ne sera pas imputé sur le budget de l'Accord.

6.2 Accueil de stagiaires

Les parties signataires s'engagent à développer l'accueil de stagiaires handicapés au sein du Groupe. A ce titre, le Groupe accueillera au minimum 65 stagiaires handicapés pendant les trois années d'application du présent Accord.

Cet objectif est décliné par année et par société (cf. annexe 2). Par ailleurs, le Groupe s'assurera de l'orientation des stagiaires handicapés vers les métiers sur lesquels les opportunités de recrutement sont les plus importantes tels qu'identifiés dans l'Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau du Groupe.

Pour atteindre cet objectif, le Groupe s'appuiera notamment sur les partenariats mis en place avec les missions handicap des écoles et les universités cibles.

Les stagiaires seront accompagnés pendant la durée de leur stage dans l'entreprise. Un dispositif de tutorat sera également déployé de manière progressive pendant la durée du présent Accord afin de faciliter l'insertion des stagiaires handicapés dont la durée de stage est au minimum de 4 mois. La mission de tutorat est exercée par un salarié volontaire qui bénéficie au début de sa mission d'une formation spécifique d'une durée de deux jours. Les frais de formation des tuteurs seront pris en charge dans le cadre du présent Accord.

6.3 Les moyens de sensibilisation dédiés pour favoriser le recrutement

La Mission Handicap Groupe définie au § 14.1 du présent Accord, aura notamment pour objectif de communiquer sur la politique menée dans le cadre du présent Accord afin d'inciter les personnes handicapées à rejoindre le Groupe.

Des outils spécifiques élaborés avec la Direction de la Communication du Groupe seront repris sur le site Internet dédié au recrutement et sur l'ensemble des supports qui seront dans la mesure du possible, adaptés aux différents types de handicap.

Les parties signataires conviennent également de continuer à faire de la « semaine pour l'emploi des personnes handicapées » un évènement annuel sur le handicap via :

- la mobilisation de tous les acteurs,
- la participation aux actions de recrutements (forums, handicafé),
- la conduite d'actions de sensibilisation des salariés et notamment des managers au recrutement et à l'intégration de personnes handicapées,

- la présentation des métiers du Groupe aux personnes handicapées par la participation à l'action « un jour, un métier en action ».

Le Groupe informera préalablement les salariés des événements programmés dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

6.4 Formation des acteurs

Afin d'accompagner les actions de recrutement des personnes handicapées, les parties signataires développeront la formation et la sensibilisation des salariés à la question du handicap.

Ainsi, la Mission Handicap Groupe travaillera en collaboration avec Safran Corporate University et en lien avec les membres de la commission de suivi pour mutualiser ou labelliser des programmes de formation, et notamment :

- un module de formation ou un kit de sensibilisation des managers au handicap. Ces modules et kit de formation pourront éventuellement être déployés dans le cadre du Label Handi Management,
- un module de formation des recruteurs à l'embauche de personnes handicapées,
- un module de formation destiné aux salariés volontairement tuteurs de personnes handicapées,
- Un module de formation dédié aux salariés gérant les problématiques d'accessibilité des établissements.

Les modules de formation seront mis à la disposition des acteurs des sociétés entrant dans le périmètre du présent Accord et intégrés à des parcours de formation et adaptés en fonction de la population ciblée (Managers de proximité, RH, correspondants handicap, IRP, services de santé, ...)

Ces formations, intégrées au plan de formation, seront prises en charge par le budget de l'Accord.

Formation des correspondants handicap

Trois demi-journées annuelles de formation dédiées à chaque correspondant handicap seront organisées par la Mission Handicap Groupe sur des thématiques liées au déploiement de l'Accord, aux différents types de handicap (visuel, auditif, physique, psychique etc..) ou à des problématiques liées à la politique d'emploi des personnes handicapées.

Formation des IRP

Un module de formation au handicap sera également destiné aux membres de la Commission de suivi définie à l'article 14.3.1 et aux institutions représentatives du personnel du Groupe (CE, CHCST,..) notamment sur la thématique des différents types de handicap, des dispositifs légaux et des dispositifs prévus par l'Accord de Groupe.

Ce module de formation sera construit en collaboration avec Safran Corporate University, en lien avec les membres de la commission de suivi, et sera présenté lors de la première réunion de la commission de suivi définie à l'article 14.3.1 ci-après.

Par ailleurs, les organisations syndicales signataires peuvent demander à ce que leurs mandatés puissent bénéficier d'une formation sur le thème du handicap dans le cadre des formations dispensées par leur organisation.

Formation des services de santé

Un module de formation au handicap sera également proposé, si nécessaire, aux services de santé.

6.5 Parcours d'intégration

Afin de faciliter l'accueil d'une personne handicapée, les parties signataires conviennent de la mise en place du processus d'intégration suivant au sein des sociétés :

1. Analyse du poste, de l'environnement de travail par le service de santé au travail et examen des possibilités d'adaptation en coordination avec le correspondant handicap, le responsable hiérarchique, le RRH du site et un représentant du CHSCT du secteur concerné afin de procéder aux aménagements nécessaires,
2. Si besoin, et sous réserve de l'Accord du salarié concerné, mise en place d'un tutorat, exercé par un collègue volontaire pour cette mission et appartenant à l'environnement professionnel immédiat du salarié. Le tuteur a pour mission d'accompagner le salarié handicapé pendant sa période d'intégration. Il a la possibilité de bénéficier au début de sa mission d'une formation spécifique. Les frais de formation des tuteurs seront pris en charge dans le cadre du présent Accord,
3. Si nécessaire, mise en place de formation au handicap pour la hiérarchie et le collectif de travail,
4. Suivi régulier de l'intégration par le service RH en collaboration avec le correspondant handicap via la mise en place d'entretiens avec le salarié handicapé qui pourront être réalisés à sa demande.

Article 7 – Le plan de maintien dans l'emploi

Les parties signataires favoriseront l'emploi des personnes handicapées par la mise en place d'un plan de maintien dans l'emploi durable qui constituera un des objectifs prioritaires de ce premier Accord.

Dans ce cadre, le Groupe entend réaliser les actions nécessaires pour faciliter l'accès à l'information des collaborateurs sur :

- Les différentes mesures destinées aux salariés handicapés,
- Le dispositif et les droits des salariés handicapés,
- Les personnes ressources pour les accompagner dans leurs démarches.

Ces mesures seront mises en œuvres par les ressources dédiés au déploiement du présent Accord en collaboration avec d'autres acteurs de l'entreprise (services Ressources Humaines, services de santé au travail, ergonomes, managers, assistante sociale, CHSCT, ...). Une cellule dédiée sera mise en place dans chaque société du Groupe.

Les IRP seront informées des actions mises en œuvre.

7.1 Mesures d'accompagnement à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Il est important de rappeler que la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une initiative individuelle du salarié. Le Groupe soutiendra cette démarche sans que ce soit une obligation.

Les parties signataires souhaitent accompagner les salariés engagés dans une démarche de reconnaissance de leur handicap.

Ainsi, pour faciliter les démarches administratives ou médicales liées à la demande de reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le Groupe s'engage à :

- Créer un nouveau support d'information décrivant les étapes clés de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et les principaux interlocuteurs du salarié,
- Sur présentation des justificatifs, Accorder le temps nécessaire au salarié pour effectuer les démarches dans la limite de deux jours ou quatre demi-journées. Si nécessaire, il pourra être attribué du temps supplémentaire sous réserve de l'accord du service RH compétent.

Par ailleurs, afin d'anticiper sur la fin des reconnaissances, un courrier d'information sera adressé par les services RH compétents aux salariés reconnus travailleurs handicapés un an avant la fin de la reconnaissance afin de permettre à chaque personne concernée d'engager, le cas échéant, les démarches nécessaires à ce renouvellement.

7.2 Mesures d'accompagnement spécifiques au maintien dans l'emploi

Les mesures destinées à compenser le handicap et à aider au maintien dans l'emploi sont destinées aux salariés en activité dans le Groupe pour lesquels le handicap modifie leur aptitude au travail. Les enveloppes financières dédiées à ces différentes mesures sont fixées en Annexe 4.

- **Aménagement des postes de travail**

Les adaptations ou améliorations nécessaires au maintien dans l'emploi des personnes handicapées seront menées en collaboration avec les services compétents, notamment les services de santé au travail et les ergonomes.

Dans les services touchés par des évolutions technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficieront si nécessaire d'une formation, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces évolutions, le handicap par rapport à la situation des autres salariés

Les représentants du personnel, notamment les CHSCT, seront informés des actions mises en œuvre.

- **Adaptation des horaires**

Conformément à l'article L. 3122-26 du Code du travail, les salariés handicapés bénéficient à leur demande d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi. Cette adaptation tiendra compte de l'organisation du travail.

Les modalités particulières d'adaptation des horaires seront décidées en accord avec le médecin du travail, le service Ressources Humaines et la hiérarchie du salarié. Conformément à la législation, les représentants du personnel seront informés ou consultés sur les actions ou dispositifs mis(es) en œuvre.

Ces mesures d'adaptation des horaires ne seront pas imputées sur le budget de l'Accord.

- **Aides au transport et au logement**

Les difficultés de transport et de logement peuvent constituer un frein important à l'insertion et à la mobilité professionnelle des personnes handicapées. Les parties signataires ont souhaité dans ce cadre prévoir les dispositifs d'aides suivants :

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

Les salariés pour lesquels le handicap ne permet pas d'utiliser les transports en commun pourront bénéficier d'une participation à l'adaptation du véhicule en complément des mesures et des aides légales existantes. Cette participation financière (cf. annexes 3 et 4) sera versée sous réserve de présentation d'un avis conforme du médecin du travail, sur présentation de facture et justification des démarches entreprises auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), des mutuelles et des autres organismes.

Dans le cadre de ce premier Accord, la Mission Handicap Groupe examinera avec les services concernés comment pourra être privilégiée l'aide à des organismes collecteurs et/ou des associations actives dans le domaine du logement des personnes handicapées.

Les commissions logement des CE et CCE seront associées à ces démarches.

- **Mise en place du télétravail**

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle, un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Ce mode de travail a fait l'objet d'un Accord cadre du 16 juillet 2002 sur le plan européen et d'un Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005.

Dans le cadre d'une démarche de prévention des situations de pénibilité liées au temps de trajet, une possibilité de télétravail est offerte aux salariés bénéficiaires de l'Accord selon les modalités suivantes :

- sur recommandation du médecin du travail, avec accord de la hiérarchie et du correspondant handicap local,
- dans la limite d'une journée par semaine,
- dans le cas où le trajet domicile travail est susceptible d'engendrer une fatigabilité importante ou une aggravation du handicap de la personne.

Un élargissement de la durée du dispositif sera possible sur demande spécifique du salarié et après analyse du poste et sur validation des services de santé et de la hiérarchie et la Mission Handicap Groupe.

Les modalités de mises en œuvre du télétravail au sein du Groupe sont conformes à la réglementation :

BD 7A ✓
140 13 cbs FS
JLB

Ainsi, le télétravail est nécessairement un dispositif volontaire et réversible : il est formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié précisant les conditions de passage en télétravail, les droits et obligations des deux parties pendant cette période et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Il sera prévu une période d'adaptation.

Est considéré comme du temps de travail dans le cadre du télétravail à domicile, le temps durant lequel le salarié peut être joint par son employeur tel que défini dans l'avenant au contrat
Tout accident survenu au télétravailleur pendant le temps de travail tel que précisé dans l'avenant au contrat de travail est soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'entreprise

L'employeur fournit le matériel de travail nécessaire au salarié et prend en charge les coûts directement engendrés par ce travail (communications, ...) selon les modalités de prise en charge définies dans la note d'application de l'Accord de Groupe sur l'emploi des seniors signée en février 2010.

Les CE et CHSCT seront informés ou consultés sur les aménagements réalisés.

7. 3 Mise en place d'une procédure de maintien dans l'emploi

Les correspondants Handicap, tels que définis à l'article 14.2 du présent Accord, notamment en charge du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, recevront une formation sur les différentes mesures de maintien dans l'emploi, les acteurs et le dispositif afin d'être en mesure d'accompagner la démarche de façon optimale.

Le Groupe s'engage également, via l'élaboration de supports adaptés, à informer les salariés sur les outils mis à disposition par le présent Accord.

Dans le cadre de leurs prérogatives, les CHSCT sont associés à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que selon l'article R. 4623-1 du Code du travail, le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.

Par ailleurs, il sera proposé aux sociétés du Groupe d'appliquer la démarche ci-dessous qui pourra éventuellement être adaptée en fonction de la situation :

- Bilan de maintien dans l'emploi (en cas de reconversion sur un nouveau poste).
- Mise en place de formation nécessaire pour le salarié et sensibilisation de la hiérarchie et des collègues de travail,
- Etude de poste par le service de santé au travail, éventuellement en lien avec un ergonome, pour l'adaptation du poste de travail (situation de travail, activité du poste, charge de travail, niveau de responsabilité,...) en lien avec les hiérarchies et le CHSCT concerné.

Pour l'ensemble de ce processus, les sociétés pourront faire appel aux compétences des structures spécialisées (Sameth, Cap Emploi,...).

Tous les ans, une réunion de coordination technique rassemblant la Mission Handicap Groupe, les correspondants Handicap et les services de santé au travail permettront de faire le bilan des actions, de coordonner les actions et de mobiliser les acteurs de terrain.
Les membres de la commission de suivi seront informés de ce bilan.

7.4 Equipement individuel

Dans la situation où un salarié handicapé a besoin d'un co-financement pour un équipement médical individuel, il a la possibilité d'être accompagné par son correspondant handicap pour :

- avoir des informations sur les aides versées par l'Agefiph,
- avoir des informations sur le fonctionnement du fonds social de l'institution de prévoyance et de la Caisse de retraite pour lequel le salarié cotise dans la société, et du fonds social prévu par l'Accord Prévoyance Groupe,
- constituer un dossier auprès de chacun des fonds sociaux.

7.5 Accessibilité

La Mission Handicap Groupe veillera à rappeler à tous les acteurs concernés, les obligations légales et réglementaires en matière de bâtiment, afin de permettre l'accessibilité des locaux de travail, restaurants d'entreprise, locaux syndicaux au plus grand nombre sans attendre l'arrivée d'un travailleur handicapé.

Les dépenses liées à l'accessibilité des locaux professionnels ne seront pas prises en charge par le budget du présent Accord.

Article 8 - Déroulement de carrière des personnes handicapées

Il est rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés des sociétés du Groupe.

8.1 Mobilité professionnelle

En cas de situation de mobilité professionnelle d'un salarié handicapé, un suivi personnalisé sera effectué par le service Ressources Humaines en collaboration avec les ressources dédiées au déploiement du présent Accord telles que définies à l'article 14 ci-après.

8.2 Accès à la formation

Les salariés handicapés bénéficient des mêmes accès aux dispositifs de formation que l'ensemble des salariés du Groupe.

Afin de respecter ce principe d'égal accès à la formation, les aménagements nécessaires seront réalisés pour permettre aux salariés handicapés d'accéder aux formations et d'être accompagnés dans leur parcours de formation.

En outre, le Groupe s'assurera de l'accessibilité du nouveau site français de Safran Corporate University en cours de réalisation.

Les commissions formations des CE et CCE seront informées de ces actions.

8.3 Etude de positionnement

Une étude sera menée au cours du présent Accord par la Mission Handicap Groupe pour analyser le déroulement de carrière des salariés handicapés par rapport à celui des autres salariés. Son résultat sera porté à la connaissance de la Commission de suivi telle que définie à l'article 14.3 ci-après, en vue d'en tirer des pistes d'action correctives pour régulariser la situation.

Article 9 - Protection de l'emploi

Les parties signataires souhaitent protéger l'emploi des personnes handicapées et rappeler les dispositions légales relatives à l'obligation de reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'ils occupaient précédemment en raison d'une maladie ou d'un accident.

Comme l'indique de Code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions formulées par le médecin du travail et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Les mesures de reclassement mises en œuvre peuvent prendre la forme de transformations du poste de travail, d'aménagements du temps de travail ou, en dernier recours, de mutations.

Article 10 - Le plan de collaboration avec le secteur protégé et le secteur adapté

La sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est un des moyens permettant d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet, les Entreprises Adaptées (EA) et les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes handicapées pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail est difficile.

En 2011, la sous-traitance en direction des établissements du secteur adapté et protégé au sein du Groupe représentait un chiffre d'affaires utile (CAU) de 2,6 M€ pour une équivalence en Unités Bénéficiaires de 138,15 soit 0,37 % du taux d'emploi réalisable.

Cette collaboration parfois historique dans certains établissements du Groupe se traduit en partenariats de qualité qui donnent pleinement satisfaction à l'ensemble des parties prenantes.

Toutefois, il existe une forte hétérogénéité des sociétés sur cette question et sur les domaines d'activités concernés.

Les parties signataires poursuivront et intensifieront le partenariat avec les EA et les ESAT.

Ainsi, le Groupe s'engage, dans ce cadre, à mettre en œuvre les actions suivantes :

- adhérer à un organisme rassemblant les entreprises du secteur sur ce thème (ex : UNEA, GESAT, Pas à Pas, ...) et diffuser les appels d'offres provenant des achats Groupe,
- recenser les bonnes pratiques et notamment les principaux partenariats déjà liés avec le secteur adapté ou protégé et les diffuser aux correspondants handicap des sociétés et aux différents acheteurs du Groupe,
- développer les référencements d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et d'Entreprises Adaptées (EA) sur la base achat Groupe,

- favoriser la signature de contrat avec les entreprises adaptées sur des segments d'achats spécifiques (Ex : les imprimés, ...),
- sensibiliser et former les acheteurs et les autres parties prenantes (moyens généraux, RH, ...) à la collaboration vers le secteur protégé et adapté,
- conceptualiser un outil de communication pédagogique et opérationnel pour les acheteurs afin de consolider leurs formations sur le secteur protégé et adapté,
- laisser la possibilité de conclure des contrats avec le secteur protégé et adapté au niveau local.

Ces mesures seront pilotées par la Mission Handicap Groupe en collaboration avec la Direction des Achats Groupe. Ces actions feront l'objet d'un suivi via la mise en place d'indicateurs spécifiques. Dans le cadre de ses travaux, la commission de suivi de l'Accord définie à l'article 14.3.1, examinera chaque année les actions menées et les partenariats conclus avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

Le Groupe a la volonté de développer une politique ambitieuse d'achats et se donne pour objectif d'atteindre au titre de l'année 2014 : 8 M€ de Chiffre d'Affaires Utile avec les entreprises du secteur adapté et protégé.

Le Groupe s'engage à ce que le déploiement de cette politique soit mené dans le respect de la Charte d'éthique du Groupe (cf. annexe 7) qui sera annexée au contrat signé avec une entreprise du secteur protégé ou adapté.

Les contrats de sous-traitance, avec éventuellement mise à disposition du personnel pour des travaux particuliers, seront poursuivis. Lorsque cela sera possible, le Groupe s'attachera à favoriser l'intégration en CDI de personnes handicapées de ces secteurs au sein de l'entreprise, c'est-à-dire vers le «milieu ordinaire de travail».

Le Groupe s'engage, d'autre part, à solliciter, autant que possible, ses fournisseurs à faire appel au secteur protégé ou adapté.

Article 11 : Le plan d'adaptation aux mutations technologiques

Le Groupe mène, en partenariat avec la Fondation Safran pour l'insertion, un projet qui a pour objet de développer deux plateformes de fauteuil roulant manuel à bas prix :

- la première plateforme serait polyvalente et légère,
- la seconde plateforme serait confortable.

Chacune des plateformes sera développée en partenariat avec deux écoles d'ingénieurs (l'Ecole Centrale de Lyon et l'Institut des Sciences et Techniques des Yvelines) et une Ecole de Design (Strate Collège) dont les élèves présenteront des bilans d'étapes à des ingénieurs du Groupe qui apporteront leur expertise. Les plateformes feront l'objet d'expérimentations internes au profit des salariés handicapés de l'entreprise qui souhaiteront participer à ce projet.

Ce projet permet au Groupe de mobiliser les salariés autour d'un projet fédérateur lié au handicap et de contribuer à partir de ses technologies et savoirs faire à faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées moteurs.

BD 7A N
Pur 17 cbs FD
JLB

TITRE IV – PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Le Groupe entend développer tous les moyens et modes de communication et d'information pouvant contribuer à soutenir et à amplifier les messages en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Un logo et une charte graphique, respectant les critères de la charte graphique Groupe, seront élaborés pour permettre l'identification de la communication sur le Handicap. Celle-ci sera déclinée tant en interne pour sensibiliser les salariés qu'en externe pour communiquer sur l'image d'un Groupe ouvert à tous les talents et pro-actif en matière de diversité.

Un plan de communication spécifique en interne et en externe sera mis en œuvre durant la durée de l'Accord qui sera la continuité de celui de la convention Agefiph. Ils seront déployés conjointement par la Mission Handicap Groupe et la Direction de la communication Groupe après information des membres de la Commission de suivi définie à l'article 14.3.1 ci-après.

Article 12 - Les actions de communication interne

Les parties signataires entendent mettre en œuvre un plan de communication interne visant à sensibiliser l'ensemble de ses salariés en France afin de changer le regard porté sur le handicap.

Dans le cadre de l'Accord et suite aux actions de la convention Agefiph, une campagne de sensibilisation sera développée en collaboration avec les organisations syndicales signataires via notamment les actions suivantes :

- création d'une plaquette de communication sur les dispositifs de l'Accord,
- création d'une plaquette de communication sur les démarches à engager pour obtenir une Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- utilisation du nouvel intranet afin de mieux diffuser les informations sur le handicap et la diversité pour l'ensemble des salariés (articles, reportages, ...),
- diffusion des travaux menés par la Commission de suivi de l'Accord,
- informations sur la page Intranet dédiée au Handicap concernant les dispositifs d'aides proposés par les Institutions de Prévoyance et les Caisses de Retraite auxquelles les salariés cotisent.

Par ailleurs, une présentation spécifique de l'Accord sera réalisée auprès des acteurs les plus directement impliqués dans sa mise en œuvre, à savoir les équipes RH (Directeurs et Responsables Ressources Humaines, les correspondants et référents Handicap, les équipes en charge du recrutement,...) et les services de santé au travail. Cette présentation interviendra après la signature de l'Accord, et sera renouvelée, si nécessaire, pendant l'application de l'Accord.

Article 13 - Les actions de communication externe

Afin de rendre visible de façon régulière et pérenne sa politique handicap ainsi que les métiers du Groupe, les actions suivantes seront déployées en collaboration avec les organisations syndicales signataires :

- évolution de la communication sur le site externe (photos, mise à jour du discours, mise en avant de notre engagement diversité sur d'autres pages comme celles sur le recrutement) et mise à jour régulière de la page Groupe consacrée au sujet du handicap,
- présentation du Groupe et de ses métiers ainsi que de la politique handicap sur des sites spécialisés sur le handicap,
- diffusion des offres d'emploi sur des sites spécialisés sur le handicap,
- rédaction d'articles, reportages dans les médias sur la politique et les actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées menées par le Groupe,
- communication sur la participation de Safran à des forums de recrutement dédiés au handicap.

Par ailleurs, le Groupe envisage de renouveler le partenariat avec l'Agefiph qui a eu lieu en 2011 durant la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

D'autres accords de partenariats seront réalisés s'ils s'avèrent pertinent pour l'insertion des personnes handicapées.

TITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 14 - Pilotage et Suivi de l'Accord

14.1 - La Mission Handicap Groupe

Le pilotage, la coordination et le suivi des actions prévus par le présent Accord seront assurés par la Mission Handicap Groupe afin d'en garantir un déploiement homogène.

La Mission Handicap du groupe Safran est intégrée au Département Diversité et Responsabilité Sociale qui rapporte directement à la DRH Groupe. Elle conduit la mise en œuvre opérationnelle du présent Accord et anime le réseau des Correspondants Handicap sur lequel elle s'appuie pour déployer ses actions.

Ces missions seront coordonnées par un responsable à plein temps, chargé en particulier :

- du déploiement de l'Accord en liaison avec les correspondants sociétés,
- de la coordination et l'animation du réseau de correspondants sociétés et référents établissements,
- de la participation directe ou indirecte à des actions de recrutement,
- des relations avec les organismes spécialisés,

- des contacts avec d'autres entreprises,
- d'impulser les initiatives d'information et de sensibilisation en lien avec la Direction de la Communication,
- de développer un plan de communication externe en lien avec la Direction de la Communication,
- de la gestion du budget de l'Accord,
- de gérer les relations avec les membres de la Commission de suivi définie à l'article 14.3.1,
- d'établir le bilan annuel des réalisations des sociétés du Groupe, un rapport d'activité et un bilan financier annuel.

14.2 Les correspondants sociétés et les référents établissements

Le déploiement du présent Accord au niveau des sociétés sera assuré par un réseau de « correspondants handicap » clairement identifiés dans chaque société du Groupe.

Ces correspondants ont pour rôle de décliner les actions du présent Accord et d'accompagner les salariés en situation de handicap. Les salariés seront informés de l'identité des correspondants société et référents établissement par voie d'affichage et diffusion sur le site Intranet.

Dans la majorité des sociétés, les actions inscrites dans les plans d'actions sont conduites par une mission locale qui rassemble le correspondant handicap et les représentants des grandes fonctions (RH, Achat, Communication, services généraux, service de santé, et le cas échéant ergonomes ou assistante sociale, IRP) chargés ensuite de relayer les actions auprès des opérationnels.

Dans les sociétés multi établissements, des référents handicap seront désignés pour être le relais des correspondants sociétés au niveau local.

14.3 Suivi de l'Accord

14.3.1 Commission de suivi

Le déploiement des actions prévues par le présent Accord de Groupe sera suivi et examiné au sein d'une Commission de Suivi Groupe qui se réunira au moins deux fois par an (en mars-avril et en septembre).

La Commission sera composée :

- de deux représentants par organisation syndicale signataire du présent Accord ;
- de représentants de la Direction.

Les décisions seront prises en concertation.

Le médecin du travail coordinateur Groupe participera aux réunions de la Commission.

Les missions de la Commission de Suivi de l'Accord seront les suivantes :

- examiner les actions menées sur la base d'un tableau de bord consolidé, récapitulant les différents indicateurs
- effectuer le suivi budgétaire de l'Accord
- examiner les conditions d'application du présent Accord,

- statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation,
- proposer d'éventuelles évolutions.
- rehausser le cas échéant les objectifs annuels, notamment celui du plan d'embauches.

14.3.2 Information des IRP

Les résultats examinés ainsi que les décisions prises dans le cadre des réunions de la Commission de suivi seront transmis aux sociétés comprises dans le périmètre de l'Accord pour présentation à leurs CCE ou CE.

Cette présentation sera complétée d'un bilan des actions spécifiques au niveau de chaque société sur la base d'une trame de présentation commune pour l'ensemble des sociétés du Groupe.

Article 15 - Budget de l'Accord

Afin de financer son plan d'actions et conformément aux textes en vigueur, le Groupe consacre un budget équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser chaque année à l'Agefiph en l'absence d'Accord de Groupe.

Les coûts prévisionnels des actions décrites dans le présent Accord figurent en annexe 3, chaque grand type de mesure étant affecté d'une ligne budgétaire. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent Accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'Accord. Ces arbitrages sont présentés lors de la commission de suivi définie à l'article 14.3.

Le budget prévisionnel de l'Accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'Accord : les sommes non dépensées une année seront transférées sur le budget de l'année suivante.

Le financement d'actions rentrant dans le cadre du présent Accord pourra être refusé faute de budget disponible.

Le suivi du budget pourra être effectué via l'utilisation d'un outil dédié.

Article 16 - Obligations administratives

Conformément aux dispositions légales, chaque établissement établira pour le 15 février de chaque année la DOETH et ses annexes avec les justificatifs. Elle sera transmise à l'autorité compétente pour chaque établissement et une copie de la DOETH et des justificatifs correspondants seront transmis à la Mission Handicap Groupe.

En outre, chaque Société établira pour le 15 février le document annuel de synthèse qualitatif et quantitatif (cf. annexes 5 et 6) qui sera transmis à la Mission Handicap Groupe.

Article 17 - Modification de la législation

Au cas où interviendraient des modifications de la législation ou de la réglementation sociale ou fiscale ou des décisions jurisprudentielles susceptibles d'avoir des conséquences sur l'Accord, les parties signataires se rencontreraient dans les trois mois suivant la publication de ces textes ou décisions pour examiner la suite éventuelle à donner.

Article 18 - Litiges

Avant d'avoir recours aux procédures prévues par la réglementation en vigueur, les parties s'efforceront de résoudre, dans le cadre du Groupe, les litiges afférents à l'application du présent Accord de Groupe.

Article 19 - Durée – Révision

Le présent Accord de Groupe est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il prend effet le 1^{er} janvier 2012 et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2014. Conformément aux dispositions de l'article L.2222-4 du Code du Travail, le présent Accord de Groupe ne pourra se transformer en Accord à durée indéterminée à sa date d'échéance.

Le présent Accord fait l'objet de la procédure légale de demande d'agrément par l'autorité administrative compétente. En cas de non agrément, il sera réputé nul et non avenue et entraînera la réouverture des négociations au niveau du Groupe.

Il peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur. Dans le prolongement de la procédure d'agrément, les avenants de révision sont notifiés à la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris.

Dans le courant du premier trimestre suivant le troisième exercice, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet Accord, décider de son éventuelle reconduction et, dans cette hypothèse ouvrir une nouvelle négociation.

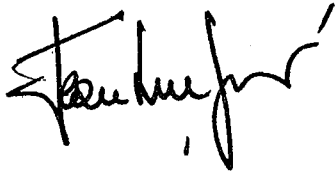
Article 20 - Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition, le présent Accord de Groupe sera à la diligence de la Direction Générale du Groupe, adressé à la DIRECCTE Unité Territoriale de Paris sur support électronique et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent Accord est fait à Paris, le 6 avril 2012

En huit exemplaires.

Pour le groupe Safran :



Jean-Luc BERARD

Directeur Central Groupe des Ressources Humaines,






Francis BAENY


Directeur des Relations Sociales

Pour les Organisations Syndicales :


- Pour la CFDT

Mme/M. ~~Marc~~ LAINET 
 Mme/M. Claude SALLES 
 Mme/M. Marc AUBRY 
 Mme/M.

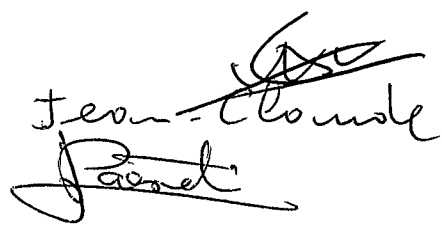
- Pour la CFE-CGC

Mme/M. Philippe JOUBERT 
 Mme/M.
 Mme/M.
 Mme/M.


- Pour la CFTC

Mme/M. Paul KOHLER 
 Mme/M.
 Mme/M.
 Mme/M.

- Pour la CGT

Mme/M. PRADEAU 
~~Mme/M. Patrice CAPRET~~
 Mme/M.
 Mme/M.

- Pour la CGT-FO

Mme/M. BARBEROT Daniel 
 Mme/M.
 Mme/M.
 Mme/M.

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

- Aircelle
- Aircelle Europe Services
- Hispano-Suiza
- Labinal
- Messier-Bugatti-Dowty
- Microturbo
- Morpho
- PyroAlliance
- Safran
- Safran Consulting
- Safran Engineering Services
- Sagem Défense Sécurité
- SLCA
- SMA
- Snecma
- Snecma Propulsion Solide
- SME
- Sofrance
- Structil
- Technofan
- Turboméca

ANNEXE 2

ENGAGEMENTS PAR SOCIETE EN MATIERE DE RECRUTEMENTS, ALTERNANCES ET STAGES DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Nom de la Société	2012			2013			2014			TOTAL 2012-2014			
	Recrutement (CDD/CDI)	Alternance	Stage	Recrutement (CDD/CDI)	Alternance	Stage	Recrutement (CDD/CDI)	Alternance	Stage	Recrutement (CDD/CDI)	Alternance	Stage	TOTAL
Aircelle	2	3	2	2	3	2	2	3	2	7	9	6	21
Hispano-Suiza	1	1	1	1	1	1	0	1	1	3	3	3	8
Labinal	1	2	0	3	3	0	2	2	0	6	7	0	13
Messier-Bugatti-Dowty	2	2	0	2	2	0	3	3	0	4	7	0	14
Morpho	2	1	2	3	1	4	4	2	3	8	4	9	22
Safran	1	0	1	1	1	0	1	0	1	2	1	2	6
Safran consulting	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Sagem	3	5	5	3	5	5	3	5	5	13	15	15	39
Snecma	4	5	5	5	5	5	4	5	5	15	15	15	43
Snecma Propulsion Solide	1	4	3	1	4	3	2	5	3	8	13	9	26
SME	0	3	2	0	4	2	0	4	2	6	11	6	17
Turbomeca	4	5	0	4	5	0	4	5	0	9	15	0	27
TOTAL	21	31	21	26	34	22	25	35	22	82	100	65	237

Handwritten notes:
 63 MA
 J.P.A
 J.C.P
 70
 237

ANNEXE 3_ BUDGET PREVISIONNEL DE L'ACCORD

Afin de financer son plan d'actions et conformément aux textes en vigueur, le Groupe consacre un budget équivalent à la contribution totale qu'il devrait verser chaque année à l'Agefiph en l'absence d'accord de groupe. Les sommes affectées par ligne budgétaire sont données à titre indicatif et fixent les priorités pour la durée d'application du présent accord. Il est toutefois possible d'opérer des arbitrages entre lignes budgétaires sans remettre en cause l'équilibre général de l'accord. Ces arbitrages sont présentés lors de la commission de suivi. Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année seront transférées sur le budget de l'année suivante.

PILOTAGE ET SUIVI	2012	%	2013	%	2014	%
Salaire(s) chargé(s) de mission	41 651	2,05%				
Salaire(s) correspondant(s)	285 608	14,08%				
Gestion administrative et suivi du dossier (logiciel de suivi de l'accord, consolidation DOETH)	77 352	3,81%				
Total	404 611	19,94%	404 611	19,94%	404 611	19,94%
PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE	2012	%	2013	%	2014	%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement :						
Hanvol	35 701	1,76%				
Hanplot	5 950	0,29%				
Convention Handicap Toulouse	35 701	1,76%				
Tremplin	11 900	0,59%				
Autres	71 402	3,52%				
Forum(s) recrutement	47 601	2,35%				
Publications offres d'emploi et communication recrutement	47 601	2,35%				
Salaires des recruteurs	41 651	2,05%				
Total	297 508	14,66%	297 508	14,66%	297 508	14,66%
SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	2012	%	2013	%	2014	%
Communication, presse	23 801	1,17%				
Forum(s) événements, colloques, séminaires	23 801	1,17%				
Plaquette(s)	83 302	4,11%				
Autres	17 851	0,88%				
Total	148 754	7,33%	148 754	7,33%	148 754	7,33%
INSERTION ET FORMATION (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	2012	%	2013	%	2014	%
Formation des personnes handicapées	29 751	1,47%				
Surcoût des formations (Interprètes, adaptation à un handicap ..)	29 751	1,47%				
Tutorat	23 801	1,17%				
Formation(s) recruteur(s)	23 801	1,17%				
Formation(s) manager(s) et collaborateur(s)	65 452	3,23%				
Formation(s) membre(s) du projet	29 751	1,47%				
Formation(s) acheteur(s) E.A/ESAT	17 851	0,88%				
Formation(s) des Institution(s) Représentative(s) du Personnel(s)	17 851	0,88%				
Total	238 007	11,73%	238 007	11,73%	238 007	11,73%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	2012	%	2013	%	2014	%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	297 508	14,66%				
Aménagement des postes travail (équipements spécialisés)	416 512	20,53%				
Aménagement véhicule	83 302	4,11%				
Prise en charge transports	59 502	2,93%				
Total	856 824	42,23%	856 824	42,23%	856 824	42,23%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	2012	%	2013	%	2014	%
Projet fauteuils roulants innovants	23 801	1,17%				
Total	23 801	1,17%	23 801	1,17%	23 801	1,17%
COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE	2012	%	2013	%	2014	%
Partenariat avec E.A. / ESAT	59 502	2,93%				
Total	59 502	2,93%	59 502	2,93%	59 502	2,93%
TOTAL GÉNÉRAL	2 029 008	100%	2 029 008	100%	2 029 008	100%

Accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans le groupe Safran

 MK
 N
 CB
 RFA
 26
 J-c-P
 JUB

**ANNEXE 4_ GRILLE INDICATIVE DES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET ACCESSIBILITE
 AU POSTE APRES DEDUCTION DES AIDES LEGALES DANS LA LIMITE DU BUDGET DEFINI DANS
 L'ANNEXE 3**

Les Montants indiqués sont des plafonds pour l'année 2012 et sont versés sous réserve de présentation de devis. Ils pourront faire l'objet d'une redéfinition annuelle par la Mission Handicap Groupe (avec information de la commission de suivi), en fonction des besoins des salariés Handicapés et des moyens financiers de l'Accord.

Types de Mesures	Participation de SAFRAN
Analyse des postes de travail	3 000 €
Aménagement des postes de travail <i>Sous réserve de la validation de la Mission Handicap Groupe, un complément pourra être mobilisé en fonction des besoins du salarié Handicapé et du budget de l'accord disponible.</i>	5 000 €
Bilan de maintien dans l'emploi	2 000 €
<u>Aide au transport*</u> : Frais de transport en commun pris en charge pour les personnes à mobilité réduite et les déficients visuels entre le lieu de résidence et le lieu de travail (missions et transport domicile/travail) dans le cas prévu à l'article 7-2 de l'accord	100 % des frais de transport
<u>Aide au transport*</u> : Aménagement/Adaptation d'un véhicule dans le cas prévu à l'article 7-2 de l'accord	5 000 €
<u>Accès à la formation</u> : Sous réserve de la validation de la Mission Handicap Groupe, aménagements nécessaires pris en charge pour permettre aux salariés handicapés d'accéder aux formations et d'être accompagnés dans leur parcours de formation	Après étude de la situation de travail par la société concernée

* Ces aides sont en complément des mesures et des aides légales existantes sur présentation d'un avis conforme du médecin du travail, présentation de facture et justification des démarches entreprises auprès de la MDPH.

L'ensemble de ces mesures sera valide par le correspondant handicap en lien avec la Mission Handicap Groupe.

BD
 plus
 27
 J-C-
 P
 JLB
 FA
 R. Clo
 N
 FA

ANNEXE 5_Bilan du taux d'emploi dans le cadre de l'accord de Groupe

Nom de la société																					
Etablissement	Effectif assujéti UB(1)	6% Nombre TH(2)	UB TH	UB SPSA(3)	Nombre TH Stages	UB Stage	Total UB	Calcul % taux d'emploi	Manque UB	Manque UB après mino-rations	Manque UB après mino-rations	ECAP(4) % ECAP	Effectif entreprise déclaré pour choix du coeff.	Coef. Agefiph AVANT - dépenses déductibles	10 % dépenses déductibles	Contribution Agefiph	Commentaire	coeff. ECAP	manque UB minoré pondéré	SMIC horaire	
TOTAL																					

- (1) - UB : Unités Bénéficiaires
- (2) - TH : Travailleurs Handicapés
- (3) - SPSA : Secteur Protégé et Secteur Adapté
- (4) - ECAP : Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières

N
 JLD
 J-C. P
 No Clb
 B
 M
 C

ANNEXE 6_BILAN QUALITATIF DES ACTIONS DE LA SOCIETE

- Nature et nombre de réunions consacrées à l'intégration professionnelle des personnes handicapées :

- Actions engagées dans le plan d'embauche de personne handicapées :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

- Actions engagées dans le plan d'insertion et de formation :

Insertion :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

Formation :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

BD
Plus
29
Ces
PS
JLB
J-C-P
N

ANNEXE 6_BILAN QUALITATIF DES ACTIONS DE LA SOCIETE (SUITE)

- Actions engagées dans le plan de maintien dans l'emploi :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

- Actions engagées dans le plan de collaboration avec le secteur protégé et adapté :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

- Actions engagées dans le plan de sensibilisation et de communication :

Commentaire(s) / Résultat(s) :

ANNEXE 7_CHARTE D'ÉTHIQUE

Depuis 2005, Safran dispose d'une Charte d'Éthique formalisant les principes et corps de références communs du Groupe, afin que chacun de ses salariés s'y réfère en toutes circonstances. Les règles qui sont rappelées n'ont pas pour but de se substituer ou d'aménager les lois et règlements en vigueur, mais de donner à chacun des éléments d'appréciation et des références dans la conduite de ses activités professionnelles.

Comportement à l'extérieur du Groupe

Respect des lois

Dans tous les pays où il exerce ses activités, le personnel du Groupe respecte la loi. Il est d'autant plus attentif à ce point que la connaissance et la compréhension de la loi peut être parfois difficile dans des environnements culturels et juridiques très différents de ceux dans lesquels le personnel a travaillé jusqu'alors. En cas d'interrogation ou de doute, Il devra immédiatement s'adresser à sa hiérarchie ou à la direction juridique.

Le personnel qui travaille dans une filiale commune d'une société du Groupe et d'une société étrangère doit respecter la loi du pays de la filiale commune, ainsi que celle du ou des pays où elle exerce ses activités et où résident ses actionnaires.

L'intégrité, l'honnêteté et la transparence doivent guider le personnel du Groupe dans l'exercice de ses activités professionnelles. Il lui faut agir, vis-à-vis des clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, dans l'intérêt du Groupe et dans le respect des lois et réglementations.

L'ensemble du personnel veillera plus particulièrement au respect des lois régissant la lutte contre la corruption, la concurrence, le contrôle des exportations et réexportations, le travail et l'emploi, la sécurité, la santé et la protection de l'environnement.

Pratiques professionnelles adaptées

Tolérance zéro à l'égard de la corruption

Safran, ses sociétés et ses employés ne tolèrent aucune pratique en matière de corruption, active ou passive, directe ou indirecte, au profit d'acteurs du secteur public comme du secteur privé.

Les sociétés du Groupe respectent l'ensemble des conventions internationales relatives à la lutte contre la corruption ainsi que les lois anti-corruption en vigueur dans les pays où elles exercent leurs activités.

En aucun cas, le Groupe, ses sociétés et ses employés ne recourent à un tiers pour accomplir ce que l'éthique ou la loi leur interdit de réaliser eux-mêmes. Engager les services d'un partenaire commercial aux fins de corrompre une personne, physique ou morale, est un délit au regard des lois de lutte contre la corruption. Préalablement à toute relation contractuelle avec un partenaire commercial, les sociétés du Groupe engagent un processus de sélection méthodique et documenté.

Cadeaux et gratuités

Les gratifications commerciales, comme les cadeaux et invitations, accordées à ou reçues de clients, fournisseurs et autres partenaires n'ont d'autre but que de consolider l'image de marque et d'entretenir de bonnes relations commerciales. Leur valeur doit toutefois demeurer symbolique et elles ne sauraient influencer, ou donner l'impression d'influencer, une décision commerciale. Discernement, discrétion et prudence sont nécessairement toujours de mise dans ces situations. Les gratifications commerciales sont

interdites par la loi sous certaines conditions et dans certains pays. Le personnel du Groupe doit respecter les règles et législations applicables dans chacun des pays où Safran exerce son activité.

Respect des lois à l'exportation

Groupe d'envergure internationale, Safran achète des biens et services auprès de divers fournisseurs. Il fournit également des biens et services à ses clients dans le monde entier. Il est, par conséquent, essentiel qu'il se conforme strictement à l'ensemble des réglementations applicables à ses activités d'exportation.

Avant de se livrer à une activité d'exportation, il convient pour le personnel du Groupe de vérifier l'éligibilité de l'adresse de livraison et du destinataire. Il doit également se procurer, s'il y a lieu, la totalité des licences et permis nécessaires, y compris les autorisations administratives et agréments pour les produits ou technologies réglementés. Il s'agit de recueillir les autorisations en question auprès de la hiérarchie compétente, en coopération avec l'organisation de Safran en charge du contrôle des exportations.

Les activités d'importation font également l'objet de diverses lois et réglementations, et il appartient au personnel du Groupe de se conformer à l'ensemble des normes applicables. Toute infraction aux réglementations sur les exportations ou importations aurait de très graves conséquences pour le Groupe. Il incombe de connaître les lois et réglementations applicables au secteur d'activité concerné pour s'y conformer.

Concurrence loyale

Partisan d'une concurrence loyale, le Groupe entend se conformer strictement aux lois sur la concurrence applicables dans les pays où il exerce ses activités. En règle générale, celles-ci interdisent les ententes ou manœuvres susceptibles de restreindre ou de fausser la concurrence ou le commerce. Sont notamment prohibés les ententes sur les prix, les comportements abusifs, les manipulations des procédures d'appel d'offres, les répartitions de marchés, territoires ou clients entre concurrents, ainsi que le boycott ou l'inégalité de traitement entre certains clients ou fournisseurs sans justification légale.

L'échange ou la divulgation d'informations commerciales sensibles concernant des concurrents, clients ou fournisseurs est également susceptible d'enfreindre les lois sur la concurrence applicables.

Comportement à l'égard des clients

Chaque membre du personnel doit respecter les principes de loyauté et d'intégrité vis-à-vis des clients.

L'activité du Groupe concernant, dans une large mesure, la sécurité du transport aérien, aucun compromis n'est toléré, pour quelque motif que ce soit. Toute situation qui poserait question à un membre du personnel doit être immédiatement soumise à sa hiérarchie ou au responsable Qualité.

Relations avec les actionnaires

Le Groupe assure, à ses actionnaires, la diffusion simultanée, effective et intégrale d'informations pertinentes, exactes, précises et sincères, diffusées dès que possible et homogènes par rapport aux précédentes publications. Il est attentif à la mise en œuvre des principes et recommandations internationaux en matière de gouvernance d'entreprise.

Relations avec les fournisseurs

Le Groupe sélectionne ses fournisseurs sur la base de critères objectifs et exige d'eux un haut niveau de performance afin de lui permettre de satisfaire pleinement ses attentes et celles de ses clients. Le Groupe s'interdit de recourir à des fournisseurs qui utiliseraient le travail des enfants ou le travail forcé. Le Groupe a signé en 2010 la charte régissant les relations entre grands donneurs d'ordres et PME sous l'égide du ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi français.

Intégrité

Les salariés du Groupe s'interdisent de porter atteinte à la réputation du Groupe ou de compromettre l'intégrité de son patrimoine et ses systèmes d'information.

Les activités rémunérées menées en dehors du Groupe doivent être exemptes de conflits d'intérêt avec les fonctions exercées dans le Groupe.

De même, devront être abordées avec la plus grande circonspection les prises de participations, directes ou par personne interposée, dans les entreprises en relation d'affaires avec le Groupe. De telles restrictions ne s'appliquent pas aux sociétés cotées, sauf l'usage d'informations privilégiées qui constitue le délit d'initié.

Développement durable

Aujourd'hui, plus que jamais, préserver l'environnement est une mission essentielle de tous les salariés du Groupe. Cette mission commence dès la conception et le rodage des produits et concerne tout le processus industriel.

Activités politiques et religieuses

Le Groupe ne finance aucun parti politique et les activités politiques éventuelles s'exercent exclusivement en dehors des lieux et du temps de travail.

Les pratiques religieuses que peuvent avoir les membres du personnel s'exercent exclusivement en dehors des lieux et du temps de travail, sauf autre obligation légale.

Comportement à l'intérieur du Groupe

Contrôle des informations

Chaque salarié doit assurer la protection des informations recueillies dans le cadre de ses fonctions. Il s'attache plus particulièrement à respecter les règles internes en la matière et exigences applicables aux communications, à la fois écrites et orales.

Protection du caractère confidentiel de certaines informations

Chacun, par ses fonctions, a accès à des informations confidentielles qui constituent un actif important du Groupe. Confidentielles ou secrètes, ces informations sensibles ne sauraient être divulguées ou communiquées à l'extérieur du Groupe. De même, les salariés pouvant être détenteurs d'informations concernant la défense nationale du pays d'implantation de la société du Groupe, il convient de veiller à assurer la protection de telles informations à l'égard de tiers.

Toute information susceptible d'influer sur le cours du titre du Groupe doit demeurer confidentielle, à moins d'avoir été publiquement communiquée par le Groupe. L'utilisation de cette information privilégiée à des fins personnelles constitue un délit d'initié, passible de poursuites au civil et au pénal.

Respect des personnes

La sécurité et la santé de tous sont un objectif essentiel du Groupe.

Le Groupe assure l'égalité des chances à l'ensemble de son personnel. Le recrutement et les promotions sont effectués en fonction des seules qualités professionnelles et des résultats. Le Groupe respecte la dignité et la vie privée de chacun. Il a en outre dans ses valeurs de réunir les conditions permettant à chacun l'épanouissement dans la profession choisie. Toutes les entités du Groupe respectent la charte de protection des données personnelles (BCR, «*Binding Corporate Rules*»), régissant le traitement et le transfert de ces données hors de l'Union européenne.

Respect de la Charte d'Éthique

Il est demandé à chaque salarié de prendre connaissance de la Charte d'Éthique, d'en appréhender le contenu et de la respecter.

Il appartient à chaque employé, en cas d'interrogation ou de doute sur la conduite qu'il doit tenir, de consulter sans attendre sa hiérarchie ou la direction juridique du Groupe.

Chaque salarié a l'obligation impérieuse de respecter cette Charte d'Éthique.

BD 7A N
140 clo
33 PA
J-C-P JLB

ANNEXE 8_ RAPPEL DU DISPOSITIF LEGAL DE RETRAITE ANTICIPEE DES ASSURES HANDICAPES*

Une retraite anticipée au taux plein de 50 % peut être attribuée avant l'âge légal de départ à la retraite à l'assuré qui remplit simultanément ces trois conditions :

- réunir une durée d'assurance ;
- totaliser une certaine durée cotisée ;
- justifier, pendant les durées exigées, d'un taux d'incapacité permanente de 80 % ou handicap de niveau comparable ou de la qualité de travailleur handicapé.

L'âge minimum pour la retraite anticipée handicapé est fixé à 55 ans.

- Justificatifs de l'incapacité ou du handicap

Les justificatifs doivent couvrir les durées d'assurance et cotisée exigées. L'assuré doit produire des justificatifs de son taux d'incapacité permanente de 80 % ou handicap de niveau comparable.

S'il n'a pas ces justificatifs, la caisse de retraite lui remet une demande d'attestation à adresser à la dernière commission qui s'est prononcée sur son handicap :

- COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) ;
- ou CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) ;
- ou commission départementale d'orientation des infirmes.

Pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, l'assuré doit fournir à sa caisse de retraite :

- l'attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- l'attestation récapitulative des prestations et orientations accordées à la personne handicapée ;
- la notification de décision d'insertion professionnelle.

Ces documents sont délivrés par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ils mentionnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et la période concernée. Si l'assuré ne peut pas produire un de ces documents, il doit demander un duplicata à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Avant 2005, la délivrance des attestations incombait à la COTOREP (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel).

- Durée d'assurance et durée cotisée exigées

Les durées exigées (assurance et cotisée) pour la retraite anticipée sont déterminées à partir de la durée nécessaire pour la retraite à taux plein.

La durée d'assurance totale et la durée cotisée correspondent à la durée nécessaire pour le taux plein diminuée en fonction de l'âge de départ de la retraite.

* Source : Cnav

Textes de référence : Css L351-1-3 , Circulaire Cnav 2004/31 du 01/07/2004 , Circ.Cnav 2006/50 du 21/08/2006, Circulaire Cnav 2011/21 du 07/03/2011 , Circulaire Cnav 2012/13 du 02/02/2012

Pour un départ à la retraite à :	Durée totale d'assurance	Durée cotisée
	La durée nécessaire pour le taux plein est diminuée de :	
55 ans	40 trimestres	60 trimestres
56 ans	50 trimestres	70 trimestres
57 ans	60 trimestres	80 trimestres
58 ans	70 trimestres	90 trimestres
59 ans	80 trimestres	100 trimestres

- **Concomitance des durées et du handicap**

Pendant toute la durée d'assurance et toute la durée cotisée exigées, l'assuré doit justifier :

- d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 % ou d'un handicap de niveau comparable ;
- ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Pour vérifier la concomitance du handicap avec les durées exigées, les périodes de travailleur handicapé s'ajoutent aux périodes d'incapacité à 80% ou de handicap de niveau comparable.

Le calcul de la concomitance commence l'année civile où le demandeur justifie, pour la première fois, de la condition d'incapacité, de handicap de niveau comparable. Pour la qualité de travailleur handicapé, la concomitance est calculée de date à date. Si la période est exprimée en durée, elle est convertie en période de date à date.

Ensuite, dès lors que l'assuré justifie de cette condition à un moment quelconque au cours d'une année civile, tous les trimestres validés pour une année sont pris en compte.

Pour l'année civile du point de départ de la retraite, la concomitance est établie si la condition d'incapacité ou de handicap de niveau comparable ou de travailleur handicapé est remplie avant la date d'arrêt du compte.

Les trimestres de majoration d'assurance sont considérés concomitants de la condition d'incapacité ou de handicap, sans rechercher à quelle période ils se rapportent.

- **Instruction de la demande et étude préalable**

Le dernier régime d'affiliation est compétent pour étudier la demande de retraite. Les régimes concernés sont :

- le régime général ;
- le régime des salariés agricoles ;
- les régimes des travailleurs non salariés des professions agricoles, artisanales, industrielles et commerciales.

Une étude préalable est effectuée avant le dépôt de la demande de retraite. A l'issue de cette étude, la caisse remet à l'assuré :

- un document justificatif de sa situation vis-à-vis de la retraite anticipée ;
- un calcul estimatif de sa retraite ;
- une demande de retraite "personne handicapée". C'est un imprimé commun aux régimes concernés.

* Source : Cnav

Textes de référence : Css L351-1-3 , Circulaire Cnav 2004/31 du 01/07/2004 , Circ.Cnav 2006/50 du 21/08/2006, Circulaire Cnav 2011/21 du 07/03/2011 , Circulaire Cnav 2012/13 du 02/02/2012

MA
 N
 BD
 P 40 CLO
 35 FA
 JLB

La date de demande d'attestation de situation est retenue pour fixer le point de départ de la retraite si la demande réglementaire est reçue dans les 3 mois qui suivent la date de l'attestation.

Pour l'assuré né à compter du 01/01/1955 qui a demandé cette étude préalable avant le 03/08/2011, l'attestation établie sur la base de la durée d'assurance applicable avant cette date est prise en compte s'il demande sa retraite anticipée calculée dans les mêmes conditions (point de départ et durée d'assurance).

• **Tableau récapitulatif**

Année de naissance	Départ à la retraite à partir de	Durée d'assurance	Durée cotisée
1951	59 ans	83	63
1952	56	114	94
	57	104	84
	58	94	74
	59	84	64
1953	55	125	105
	56	115	95
	57	105	85
	58	95	75
1954	59	85	65
	55	125	105
	56	115	95
	57	105	85
1955	58	95	75
	59	85	65
	55	126	106
	56	116	96
1956	57	106	86
	58	96	76
	59	86	66
	55	126	106

La durée d'assurance est fixée par décret l'année du 56ème anniversaire. Pour les assurés nés à compter de 1956, la durée d'assurance est susceptible d'évoluer. Tant que cette durée d'assurance n'est pas connue, la dernière durée d'assurance connue s'applique.

* Source : Cnav

Textes de référence : Css L351-1-3 , Circulaire Cnav 2004/31 du 01/07/2004 , Circ.Cnav 2006/50 du 21/08/2006, Circulaire Cnav 2011/21 du 07/03/2011 , Circulaire Cnav 2012/13 du 02/02/2012

MA
N
BO
P 45 Cls
36 MA
J-C-P
JLB