

**7EME ACCORD SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE  
HANDICAP – 2007-2009**

**PREAMBULE**

La Compagnie IBM France développe des actions spécifiques en faveur des personnes handicapées, dans le cadre de sa politique générale "Egalité des Chances".

Dans le cadre de la Loi du 10 Juillet 1987, les partenaires sociaux d'IBM France ont négocié et signé tous les trois ans un accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées.

La Loi n°2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées réforme en profondeur les obligations des employeurs à l'égard des personnes en situation de handicap, et insiste sur la mise en place de mesures destinées à favoriser leur accès à la vie professionnelle.

Notamment :

1\* Est pour la première fois définie **la notion de handicap**, comme «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

2\* Sont définies **les actions alternatives** à l'emploi de personnes en situation de handicap :

la **réalisation de travaux**, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés ;

la **réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail** en liaison avec le médecin du travail et le CHSCT, afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;

la **mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi** et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés ;

la mise en place d'actions pour **aider au logement** des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;

le **partenariat avec des associations ou organismes** oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat ;

la **formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés** de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

la **conception et la réalisation de matériel** ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés ;

la **formation initiale et professionnelle** en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale.

3\* La Loi a par ailleurs maintenu la **possibilité de négocier un accord de groupe ou d'entreprise** prévoyant un programme en faveur des personnes handicapées permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi, sous réserve d'agrément par arrêté du préfet du département pour la durée de validité de l'accord.

Le dernier accord d'entreprise en faveur de l'emploi de personnes handicapées venait à échéance le 31 Décembre 2005.

Dans l'attente de la parution des décrets d'application nécessaires à la mise en oeuvre de la Loi du 11 février 2005, il a été prolongé pour une durée maximale d'1 an, par accord d'entreprise du 28 Novembre 2005.

Ce délai a permis à la Direction et aux organisations syndicales d'IBM France d'engager sereinement la négociation d'un nouvel accord pour la période 2007-2009, l'année 2006 constituant une année de transition.

Les parties ont pour ambition de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans la politique générale du Groupe IBM France.

Le présent accord « Cadre » pourrait trouver à s'appliquer aux filiales du Groupe IBM France sous réserve soit de la signature à leur niveau d'un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap, soit de la signature d'un accord groupe si cette forme de négociation si cette forme de négociation devait trouver à exister.

Les actions pour les années 2007-2009 s'orientent sur les 4 axes majeurs suivants :

- Plan d'embauche en milieu ordinaire et coopération avec le secteur protégé,
- Plan d'insertion, de formation et d'évolution professionnelle
- Plan d'adaptation aux mutations technologiques
- Plan de maintien dans l'emploi, et plan d'anticipation pour le traitement de l'handicap.

## I. PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE ET COOPERATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE

La Compagnie entendant contribuer à l'accès au travail de toutes les catégories de personnes handicapées, adapte ses efforts entre celles pouvant s'intégrer en milieu ordinaire de travail et celles accueillies dans des milieux plus adaptés.

Au 1er janvier 2006, le taux d'emploi handicapé était de 4.22%. Ce taux va être mécaniquement réduit par la mise en pace des nouvelles dispositions législatives.

Les parties conviennent d'améliorer ce taux sur la base des critères actuellement existants. (taux à préciser en 2007 en fonction de l'application des nouveaux critères).

Sont prises en compte les embauches sous CDI et CDD, les stages et contrats d'apprentissage, les missions de travail temporaire et les mises à disposition de personnel dans le cadre de nos relations avec le secteur protégé.

### I-A. PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

La Compagnie accentuera ses actions pour favoriser les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences.

La Compagnie s'intéressera à tous niveaux de formation, incluant les filières techniques, pouvant correspondre à ces besoins d'embauche.

Dans cet objectif, différentes actions sont poursuivies ou entreprises sous la responsabilité du CISP :

1\* Etude, traitement des dossiers de candidatures et recrutement en liaison avec la Direction de l'Emploi, pour attirer plus de talents diplômés et expérimentés,

2 \* Représentation de la Compagnie auprès des instances administratives et des associations concernées et d'une façon plus générale, de la communauté des personnes handicapées,

3\* Sensibilisation interne, sous forme d'information et de formation, sur l'intégration de personnes handicapées et promotion des meilleures pratiques d'IBM dans ce domaine.

Avec la mise en oeuvre d'un processus d'embauche spécifique, la Compagnie tentera de réaliser a minima 40 contrats sur la période triennale 2007-2009, tous types de contrats confondus, dont 5 contrats en alternance.

Ce chiffre fera l'objet d'un suivi périodique par la Commission de suivi de l'accord et pourra être revu, en fonction des réalisations.

Dans ce cadre, une attention particulière sera portée à la titularisation des intérimaires, stagiaires, apprentis ou CDD, en fonction des besoins de la Compagnie.

Ces objectifs sont pris au niveau de la Compagnie IBM France, et de ses filiales dans l'éventualité d'un accord de groupe.

Toutefois, l'emploi des personnes handicapées sera un objectif prioritaire pour chaque établissement.

Lors des bilans annuels, la Compagnie communiquera le taux réel d'embauche de personnes handicapées en central, et au niveau de chaque établissement, dans la mesure où l'information communiquée ne permettra pas l'identification des collaborateurs concernés.

Différents moyens sont mis en oeuvre pour procéder à l'embauche directe des personnes handicapées :

#### 1- Processus spécifique d'embauche :

Par dérogation aux processus centralisés d'embauche, tous les CV de personnes handicapées seront systématiquement envoyés au CISPH, qui procédera à une sélection préalable pour transmission à la Direction de l'Emploi.

La Direction de l'emploi s'assurera qu'à compétence égale, la priorité sera donnée aux personnes handicapées.

#### 2- Réseau emploi :

Dans la perspective d'embauche de travailleurs handicapés, la Compagnie consultera chaque fois que cela est nécessaire, les réseaux généralistes ou spécialisés de l'emploi (CAP Emploi, ANPE, AFIJH, Tremplin, sites internet spécialisés, Représentants régionaux du Cisph).

#### 3- Autres moyens :

- Plan de communication avec la revue "Etre handicap information" et la radio associative Vivre FM.
- Participation au Club Etre, Club d'échanges avec les entreprises partenaires sur les actions pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- Soutien de la revue "Etre handicap information" et de la radio associative « Vivre FM » qui accueille des personnes handicapées psychiques et les personnes handicapées en recherche d'emploi.
- Participation à des forums et manifestations, afin de guider les jeunes diplômés handicapés.
- Participation à une association d'accompagnement et d'insertion des personnes handicapées : l'association Tremplin.

- Partenariat avec Actif-DPS pour favoriser l'insertion de chômeurs handicapés dans le cadre du programme FIDJI.
- Favoriser l'accès aux formations supérieures pour les étudiants handicapés au sein de plusieurs Universités, mise à disposition de matériel et logiciel adaptés, système de parrainage favorisant l'embauche en fin d'études.
- Partenariat avec le CFA Sacef pour la mise en place de filières en alternance adaptées aux personnes handicapées avec le concours du CNED.
- Signature d'un pacte territorial inter-entreprises avec la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et le programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés (PDITH)
- Soutien à l'édition d'ouvrages universitaires pour les déficients visuels.

## **I-B. COOPERATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE**

La collaboration avec le secteur protégé couvre les mises à dispositions et prestations requises auprès des « Entreprises Adaptées » (qui remplacent les Ateliers Protégés -AP), les Centres d'aide pour le travail (CAT) et certaines instances plus particulièrement spécialisées (notamment SOTRES pour le handicap psychique - Entreprise par l'économie pour personnes handicapées par une maladie psychique).

Ces mises à disposition s'organisent dans le cadre de conventions de coopération.

Au jour des présentes, la Compagnie dépense 1.5 M€ / an. La Compagnie s'efforcera de maintenir a minima ce niveau d'engagement.

A ce titre, la Compagnie maintiendra et favorisera ses relations avec le secteur protégé, notamment :

- L'offre de réponse aux besoins de formation de certains centres du secteur protégé sera maintenue, pour favoriser leurs possibilités d'ouverture vers des marchés difficilement accessibles.
- Le Partenariat avec SOTRES, la revue Etre Handicap information et la radio associative Vivre FM pour l'aide à l'insertion des personnes handicapées par une maladie psychique seront maintenus.
- Dans le cadre de ces appels d'offres, et à soumission comparable, le service achat, en corrélation avec le CISPH, donnera priorité aux structures adaptées, celles-ci pouvant notamment évoluer dans les domaines d'activité suivants : fabrication, dépannage, pièces détachées, recyclage de tous produits, cartes de vœux, entretien des extérieurs, etc...
- Le détachement d'une ou deux personnes handicapées mentales du CAT « les Ateliers de Montguichet » pour effectuer une mission de support au

traitement administratif des candidatures reçues à la Direction de l'Emploi.

## II. PLAN D'INSERTION, DE FORMATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

### II-A. FORMATION INTERNE DES SALARIES HANDICAPES

En complément des formations offertes à l'ensemble des salariés, les salariés handicapés bénéficient d'une priorité pour l'accès à toute formation liée aux changements d'organisation et aux mutations technologiques.

Une attention particulière sera également portée à leur accès aux formations d'enseignement supérieur, et aux formations qualifiantes.

L'aménagement des postes de travail de certaines personnes handicapées peut nécessiter des formations spécifiques. Ces formations seront dispensées et prises en charge sur le budget du présent accord.

Comme tout salarié, les salariés handicapés participent au plan de formation de la Compagnie et les managers devront s'assurer que les cours sont dispensés dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées avec le responsable de formation en liaison avec le CISPH afin de lever tous les obstacles d'accessibilité liés aux handicaps dans l'accès à la formation.

### II-B. ACTIONS FACILITANT L'ACCES À L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES

Dans le but de contribuer à améliorer le niveau de qualification professionnelle des personnes handicapées, étudiants et/ou demandeurs d'emploi, et pour augmenter leur possibilité d'insertion, la Compagnie s'engage à participer à des actions de formation adaptées aux différents types de handicap.

- **L'attribution d'un Diplôme Bac+1 d'Assistant micro-informatique** par l'Université d'Orsay. Il s'agit de la formation et de l'insertion de jeunes handicapés sans emploi, par l'informatique (programme Fidji) valorisés au titre de contrats de professionnalisation.
- Les **partenariats avec les Universités** faciliteront la formation dispensée aux étudiants handicapés dans ces établissements
- **La Formation de formateurs** : les formateurs des organismes spécialisés dans la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées pourront bénéficier gratuitement des formations dispensées par IBM. Ces formations seront choisies dans le « guide des formations ».
- Des **formations spécifiques et ponctuelles** seront également étudiées,

- Le **partenariat avec Thalès** facilitera la formation des étudiants malvoyants inscrits dans des Institutions spécialisées et le milieu scolaire ordinaire au travers du développement d'un logiciel adapté nommé « Portanum ».
- Les **contrats en alternance** seront favorisés afin de faciliter l'emploi des jeunes personnes handicapées. Le partenariat engagé avec le CFA Sacef et ses filières en alternance adaptés aux personnes handicapées sera poursuivi avec le concours du CNED et avec la direction de l'emploi.
- **L'accueil de stagiaires et le parrainage**: le stage en entreprise sera organisé avec la participation du CISPH qui prendra en compte les modalités d'accueil et d'accompagnement; le parrainage d'étudiants consistera en un accompagnement d'étudiants par binôme de tuteurs chargé de conseiller et de suivre un étudiant engagé dans une formation qualifiante.
- **Travailler en concertation avec les maisons départementales du handicap.**

## **II-C. SENSIBILISATION ET FORMATION DU PERSONNEL D'IBM FRANCE**

### **▪ Formation des nouveaux managers**

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la Compagnie mettra en œuvre des modules de formation, sous la responsabilité du CISPH ou des formateurs externes. Le principe est de sensibiliser les nouveaux managers dès leur prise de fonction à la diversité des populations salariales.

### **▪ Formation des managers des personnes en situation de handicap**

Pour aider et accompagner les managers de personnes en situation de handicap, il est prévu de mettre en place, ou d'accentuer les opérations suivantes :

Avant l'embauche: le CISPH, en amont, sensibilise le manager et l'environnement de travail.

Pendant l'embauche: le CISPH assiste à l'entretien de prise de poste dans l'unité du manager, et apporte son concours à toute question posée par l'intégration du salarié.

Après la prise de poste: le CISPH assure un suivi pendant la phase d'intégration en veillant à l'aménagement du poste et de l'accès au travail en impliquant le CHSCT concerné.

### **▪ Sensibilisation de l'ensemble du corps managérial et des salariés.**

De façon plus générale, la Compagnie accentuera ses actions de sensibilisation, ces interventions pouvant être écrites (Intranet), verbales (participation à des réunions de service, de département) ou événementielles (Journées à thème sur les "Handicaps et Travail").

Certaines actions de communication pourront être « paritaires », les partenaires sociaux pouvant y être associés, pour partager leurs expériences, et leurs actions locales.

### III. PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

La Compagnie IBM France s'engage à privilégier un certain nombre d'actions, en utilisant pour ce faire les Directeurs Régionaux ou les personnes impliquées dans le monde du handicap sur les sites IBM de Province.

Une attention sera portée aux différents événements en faveur de l'emploi de personnes handicapées, qu'ils se tiennent à Paris ou en Province, aux fins d'y promouvoir nos solutions ou de trouver de nouvelles idées de projets (en association ou non avec d'autres entreprises pour créer une dynamique).

Différents projets sont étudiés :

- Poursuite et extension du **projet Guidage** et information pour personnes déficientes visuelles : guidage des personnes non voyantes avec un téléphone ou un PAD sur son lieu de travail.
- **Daisy** : aide au développement d'un projet informatique en partenariat avec le GIAA (Groupement des intellectuel aveugles et amblyopes) pour la numérisation, l'archivage et la lecture d'ouvrages à caractère professionnel sous forme de CD.
- Suivi et maintenance d'un logiciel permettant à une personne handicapée moteur de consulter à la voix un **agenda électronique**, d'appeler ou de recevoir de appels téléphoniques.
- Poursuite du partenariat avec **Delta 7 sur "Visioboard"** : pilotage d'un ordinateur et utilisation de ses applications logicielles avec le regard.
- Développement de fonctionnalités étendues du **logiciel Portanum** (logiciel d'aide aux malvoyants) avec la société Thalès, voire à étendre le déploiement de ce projet à d'autres régions de France (après Clermont-Ferrand et Nice).

La Compagnie développera des partenariats avec les grandes entreprises signataires d'accord. Ces actions partagées permettront de conjuguer cultures, expériences et moyens différents mais complémentaires pour améliorer l'intégration des personnes handicapées.

La Compagnie lancera tout autre projet, concernant des handicaps non strictement physiques– et en informera la commission de suivi.

### IV. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

#### IV-A. EGALITE DE TRAITEMENT ET NON DISCRIMINATION

La Compagnie se fixe pour objectifs de permettre aux travailleurs handicapés :

- d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification,

- d'exercer leur emploi, progresser et suivre une formation adaptée à leurs besoins,
- s'assurer que les personnes handicapées au sein d'IBM ont la même évolution de carrière que les personnes non handicapées, par la mise en place d'indicateurs fiables.

Pour ce faire, des « mesures appropriées » seront prises afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation aux outils de travail, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

#### **IV -B. AMENAGEMENT DES POSTES ET DES BUREAUX**

La Loi pose le principe que les règles de construction devront répondre à l'exigence d'accessibilité pour toutes les personnes handicapées, ce quel que soit le type du handicap.

Cette obligation concerne naturellement toutes les nouvelles constructions mais s'applique également aux rénovations.

Les aménagements concernent les postes de travail, l'amélioration de l'accessibilité aux locaux et l'évacuation des personnes handicapées - au sens large (à tout type de handicap).

En fonction des situations particulières, les aménagements de poste de travail peuvent concerner les sites de proximité, et les domiciles des collaborateurs.

Ces aménagements reposent sur un partenariat étroit avec les services de Santé au Travail (IPRP : Intervenant en prévention des risques professionnels, médecins du travail, assistantes sociales, infirmières... ), le CISPH, les CHSCT et les spécialistes tel que les ergonomes, etc ....

Les aménagements se feront en concertation avec la personne concernée.

#### **IV-C. PROTECTION DE L'EMPLOI**

La Compagnie s'engage à protéger l'emploi des personnes handicapées, en s'engageant notamment :

- Dans le souci de ne pas licencier pour motif économique les personnes handicapées (comme dans les accords précédents), rechercher des solutions de reclassement prioritaire pour ceux dont les postes seraient supprimés et ce, sur l'ensemble des établissements de la Compagnie, et du groupe.

- Dans le cadre d'opérations de cession, de filialisation entraînant l'application de l'article L122-12 alinéa 2 du code du travail, la Compagnie IBM s'engage à traiter de façon spécifique les dossiers des personnes handicapées, en tenant compte de la nature de leur handicap et des conséquences de cette opération pour leur handicap.
- Dans le cadre de mobilité géographique, accompagner le salarié dans sa recherche de logement et prendre en charge tous problèmes liés à la réorganisation de la vie. La Mise en place d'aides spécifiques supplémentaires pourra être étudiée en fonction des cas (changement de résidence pour affectation professionnelle, aménagement de mobilier etc...).
- En cas d'inaptitude, et selon son impact sur le poste de travail, rechercher conformément aux obligations légales des solutions de reclassements internes, avec aménagement du nouveau poste de travail.
- Si la situation de handicap s'accompagnait d'absences pour traitement extérieur ou d'absences maladie répétées, mise en place des adaptations nécessaires (horaire, temps de travail) et aménagements et/ou des changements du poste de travail.
- Dans le cadre du maintien dans l'emploi et de reclassement, les actions de formation nécessaires seront engagées et feront l'objet d'un suivi particulier, dans le cadre de la commission de suivi du présent accord.
- A défaut de management de proximité, nommer un mentor, parmi les managers volontaires, chargé d'assurer/coordonner le suivi et l'adaptation de la personne handicapée dans son poste.

#### IV-D. ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPEES ET BILAN DE COMPETENCES

Le partenariat avec le Club ARIHM (Action et Recherche - Insertion et Handicaps Mentaux) pourra être poursuivi pour aider les équipes de Santé au Travail à prévenir et traiter le handicap par maladie psychique.

Le Club ARIHM réalise des "bilans de maintien dans l'emploi" qui permettront d'évaluer les compétences transférables des salariés en situation de reclassement ou de redéploiement ainsi que leurs perspectives de continuité dans l'emploi. Ce bilan complètera le bilan médical et social. Le Club ARIHM accompagnera également les cas difficiles identifiés par les services médicaux du travail qui demandent un suivi individualisé et spécialisé.

D'autres partenariats avec des organismes similaires pour d'autres types de handicaps pourront être envisagés, sous l'impulsion du CISPH.

Toute demande documentée de bilan de compétences d'un salarié en situation de handicap sera acceptée.

#### IV-E- PLAN D'ANTICIPATION DE TRAITEMENT DE L'HANDICAP

La Direction s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les salariés qui deviendraient travailleurs handicapés pour autant que leur handicap le permette.

Les médecins du travail pourront, dans le respect de leurs règles déontologiques, attirer l'attention de la direction sur des situations de diminution de ses capacités physiques ou mentales susceptibles à terme d'aboutir à une situation de handicap, pour anticiper les éventuelles actions d'aménagement de leurs conditions d'emploi.

Ces démarches supposent une implication du salarié concerné.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap, le salarié en justifiant pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée.

#### V. AUTRES ACTIONS

##### V-A. HANDICAP ET NTIC (NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE COMMUNICATION)

La Compagnie entend poursuivre l'engagement qu'elle assume depuis longtemps dans ce domaine en liaison avec les associations de personnes handicapées, essentiellement sous forme de contributions en matériels et en ressources humaines.

- Dons de matériels informatiques vers des établissements spécialisés afin d'initier les personnes handicapés aux nouvelles technologies.
- Mise à disposition des services de maintenance et de réparation des matériels fournis par IBM. Ce service est fourni par l'intermédiaire du partenaire Actif-DPS.
- Institut de développement informatique : cet institut créé dans le cadre du programme France de Handicap International permet la recherche et le développement de nouvelles technologies adaptés aux différents handicaps.

Lors des appels d'offre de sous-traitance, le service achat inclura dans son cahier des charges l'obligation pour les soumissionnaires d'employer des personnes handicapées et favorisera, à niveau de soumission équivalent, celui qui présentera la meilleure offre à ce titre.

## V-B. JOURNEES DE PREVENTION /D'ACTIONS.

La Compagnie continuera à participer à des journées d'action pour prévenir les situations de handicap. Elle pourra organiser des évènements à Paris ou en Province dans ce cadre avec l'aide des équipes de santé au travail, notamment pour sensibiliser et aider les salariés qui développent un début de handicap (mal voyance, audition ...).

## V-C. PROGRAMME AIDE AU LOGEMENT

Dans le cadre de l'aide au logement, la Compagnie continuera d'effectuer des dons financiers aux associations qui ont un programme de construction pour l'hébergement de personnes handicapées.

Par ailleurs, une priorité sera reconnue aux personnes handicapées pour l'attribution d'un logement, dès lors que leur demande est liée à la compensation de leur handicap.

## V-D. VERSEMENT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Une partie du versement de la taxe d'apprentissage sera réservée aux établissements spécialisés ou accueillant des personnes handicapées.

## V-E. IBM France et l'Union Européenne

Les actions engagées par la Compagnie IBM France dans le cadre des 6 accords d'entreprise successifs constituent aujourd'hui une référence reconnue par les autres Compagnies IBM au sein de l'Union Européenne.

A ce titre, la Compagnie IBM France avec le CISPH assurera la promotion de l'insertion professionnelle et des aides techniques informatiques au niveau européen.

# VI. PILOTAGE DE L'ACCORD

## VI- A. LE CISPH

(cf. Annexe I en complément)

Le CISPH, créé en 1988 a 8 relais répartis sur l'ensemble du Territoire, oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées au travers des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication).

Chaque relais s'organise contractuellement (convention de partenariat annuelle, renouvelable par tacite reconduction jusqu'à la fin du présent accord), fait l'objet d'un suivi régulier et doit fournir un bilan annuel d'activités.

Leur mission est de conseiller les personnes handicapées, leur famille, les employeurs, les associations et les institutions spécialisées, les établissements d'enseignement, de formation et de réadaptation professionnelle sur les solutions techniques informatiques disponibles, matériels et logiciels de fabrication IBM, complétés par des aides techniques non-IBM pour augmenter le champ des solutions possibles.

Pour assurer les démonstrations des solutions informatiques adaptées, le CISPHE dote chaque relais des matériels et des logiciels IBM nécessaires, renouvelés régulièrement pour suivre les évolutions technologiques.

#### Rôle du CISPHE.

- Sensibilisation, information et conseil dans l'accompagnement des Directions pour leur permettre d'aider à atteindre les objectifs de l'accord.
- Innovation en portant le "plan d'adaptation aux mutations technologiques"
- Préparation et suivi du budget prévisionnel de l'accord et présentation à la commission de suivi de l'accord
- Gestion des fonds de l'accord et du financement des actions prévues dans l'accord
- Etablissement du rapport d'activité et du bilan financier annuel, et présentation à la commission de suivi
- Suivi des réalisations
- Centralisation des demandes d'aides (issues des CIS, assistantes sociales, salariés...)
- Communication des actions et interventions de la Compagnie en faveur des personnes en situation de handicap.

## VI- B. LES PARTENAIRES SOCIAUX

### VI-B.1 LES INSTITUTIONS

Au niveau national, un bilan sera adressé chaque année par le CISPHE aux DSC ainsi qu'à la Commission des Institutions Sociales (CIS) du CCE.

Au niveau local, ce bilan sera adressé chaque année aux Comités d'Etablissement et aux Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), sous réserve du respect de l'anonymat.

Une réunion par semestre se tiendra entre le CISPH et la commission de suivi, notamment pour accompagner les effets de la Réforme en 2007 et capitaliser sur les compétences des partenaires sociaux dans les actions qu'ils peuvent avoir à l'extérieur en faveur de l'emploi de personnes handicapées.

## **VI-B.2 LA COMMISSION DE SUIVI**

Le présent accord reflète une vision actuelle des rédacteurs et signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur l'emploi des personnes handicapées, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et prévoir les évolutions futures.

Il est en conséquence institué une commission de suivi et d'interprétation composée de 2 membres représentant la direction, de 2 représentants des Organisations Syndicales signataires et du représentant du CISPH.

Cette commission aura pour attributions :

- d'être informée pour validation du budget prévisionnel
- de valider, sur proposition du CISPH, le plan annuel d'orientations et d'actions.
- de prendre connaissance des actions réalisées et proposer toutes actions d'amélioration.
- de compléter et faire évoluer les présentes dispositions.
- de suivre le plan d'embauche – présentation des critères d'embauches.
- de suivre les actions du réseau de correspondants.

Cette commission se réunira au moins deux fois chaque année, telle que prévue en article VI-B1 : une première réunion se tiendra au cours du premier semestre 2007 et une seconde réunion au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre sur le bilan des actions passées.

En cas de difficulté d'interprétation, les délégués syndicaux centraux des organisations signataires se réuniront avec la direction à la demande d'une des parties signataires, en vue d'examiner cette difficulté et pour prendre toutes les mesures utiles dans les meilleurs délais.

## **VI-C. RESEAU DE REPRESENTANTS DU CISPH**

Le CISPH nommera un représentant par Région, aux fins de promouvoir localement les actions en faveur de l'Handicap.

Ces représentants, s'ils ne sont pas les Directeurs de Régions et d'Etablissements d'IBM France, devront s'appuyer sur ces responsables pour améliorer la diffusion de l'information relative aux actions dédiées à l'emploi de personnes handicapées au sein de l'Entreprise, en coordination avec les CHSCT et Comités d'Etablissement.

Dans le cadre de leur mission, ils pourront :

- Participer à tous les forums de recrutement Handicap dans leur région et solliciter la présence de managers lors de forums.

- Participer aux réunions sur le handicap organisées par son réseau dans leur région.
- Mettre en place ou participer à toute initiative devant aider l'insertion et le recrutement des étudiants en situation de handicap : Tremplin de l'insertion, tremplin de l'emploi (souvent organisé par les conseils régionaux ou autres).
- Rechercher des partenariats universitaires et de Nouveaux relais régionaux.

## VII. DUREE ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord prendra effet pour une période 3 années civiles, à compter du 1er janvier 2007, sous réserve d'agrément par les autorités administratives.

A son terme, il cessera de produire tout effet.

Trois mois avant la fin de la période d'application, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan et la mise en oeuvre de cet accord et pour décider de l'opportunité de négocier les termes d'un nouvel accord pour une nouvelle période à définir.

La Compagnie IBM France ayant une politique d'emploi au niveau national supposant une certaine mobilité du personnel, le calcul du taux de salariés handicapés se fera de manière globale au niveau de l'entreprise par péréquation entre les différents établissements rentrant dans le champ de l'accord.

Le présent accord remplit les obligations légales de négociation annuelle portant sur :

- Les Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle,
- Les Conditions de travail et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Fait à Courbevoie, le :

Pour la CFDT  
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFE-CGC  
Le Délégué Syndical Central

Pour la CFTC  
Le Délégué Syndical Central

Pour la CGT  
Le délégué Syndical Central

Pour FO  
Le Délégué Syndical Central

Pour le SNA  
Le Délégué Syndical Central

Pour la Direction d'IBM France  
Le Directeur des Relations Sociales et de l'Emploi

## **ANNEXE I : LE CISP (CENTRE D'INFORMATION ET DE SOLUTIONS POUR PERSONNES HANDICAPEES)**

Comme indiqué au paragraphe « VI-PILOTAGE DE L'ACCORD », le CISP a 8 relais :

- ⇒ Novéant sur Moselle avec la Fondation Bompard
- ⇒ Rennes avec BMV
- ⇒ Lorient avec l'Association pour l'Insertion Professionnelle et Sociale des Handicapés (AIPSH- La Cordée)
- ⇒ Toulouse avec le Groupement Interprofessionnel Régional Pour l'Emploi des Handicapés (GIRPEH)
- ⇒ Lyon avec le Centre Icom' d'Handicap International
- ⇒ Strasbourg avec le Centre d'Exposition Permanente (CEP)
- ⇒ Marseille avec le Centre Régional d'Exposition, d'Essai et de Documentation sur les Aides Techniques (CREEDAT - Icom' Provence)
- ⇒ Dunkerque avec l'APAHM (Aide aux personnes à handicap moteur)

La Compagnie poursuivra son partenariat avec l'Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes handicapées mentales (UNAPEI) dans le cadre de ses démonstrations pour le handicap mental.

La Compagnie cherchera à développer des partenariats avec d'autres associations aux fins de démonstrations de nouvelles technologies assistives pour le handicap moteur et sensoriel (vue et audition). Un partenariat est actuellement en projet avec l'APF (Associations des Paralysés de France) et son EPN (Espace Public Numérique).

En vue de fournir un support de proximité aux personnes handicapées, la Compagnie poursuivra des études de coopération entre le CISP et des associations régionales afin d'aboutir à la création d'autres relais dans d'autres villes de province en particulier dans la région Nord.

Le CISP a mis en place une veille technologique lui permettant de rechercher, déceler et favoriser l'émergence de technologies innovantes pour compenser les différentes formes de handicap. Lors des manifestations qu'il organise ou auxquelles il participe, il promeut et apporte tout le soutien nécessaire aux aides techniques non-IBM qu'il estime intéressantes pour aider les personnes handicapées. C'est le cas par exemple de la société "JPR International" qui propose des claviers, des souris et des pointeurs adaptés ou de la société "Microvocal" dont le produit "Speakey" permet aux aveugles de travailler sur ordinateur.

Grâce aux appels qu'il reçoit chaque jour, le CISP renseigne une base de données informatisée qui aujourd'hui recense plus de dix mille contacts. Ces données permettent d'informer régulièrement les personnes handicapées et les professionnels du handicap sur les évolutions de la technologie. C'est également à partir de ces données que le CISP lance des invitations pour participer aux démonstrations, et aux journées d'information et de formation qu'il organise ainsi qu'aux manifestations spécialisées auxquelles il participe (salon Autonomic, salon Handica, etc...).

Une brochure de 4 pages éditée par le CISPH décrit son organisation et présente les différents relais et les aides techniques IBM et non IBM. Cette brochure est disponible sur son site internet.

## **ANNEXE II : COMPLEMENT SUR LES ACTIONS DE COMMUNICATION**

Pour faciliter l'accueil des personnes handicapées et leur embauche, des actions internes de sensibilisation, et d'information seront mises en œuvre :

⇒ *Annonce institutionnelle* : Une annonce institutionnelle montrant l'engagement d'IBM en faveur de l'insertion des personnes handicapées sera réalisée et fera l'objet d'une affiche qui sera distribuée dans tous les établissements de la Compagnie.

⇒ *Site internet du CISPH et de l'accord d'entreprise* : La Compagnie IBM France fera la promotion de son engagement en faveur de l'insertion des personnes handicapées à travers la mise en place du site Internet du CISPH : [www.ibm.com/fr/handicap](http://www.ibm.com/fr/handicap)

⇒ *Autres actions de sensibilisation* : Elles se feront principalement au travers de la presse spécialisée à l'initiative du CISPH pour mieux faire connaître les actions liées au présent accord et ainsi recueillir les besoins extérieurs qui pourront être valorisés. Cela permettra, par exemple, de faire connaître les offres de formation gratuites pour les associations mais également de donner de l'information sur les aides techniques informatiques liées aux NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication) pour compenser les différentes formes de handicap et favoriser l'insertion professionnelle.

L'annonce institutionnelle comme le site internet cités plus haut constitueront également un moyen de communication externe.

✓ Revue "Etre handicap information" et radio associative « Vivre FM »

La Compagnie souscrira un plan de communication avec la revue "Etre handicap information" et la radio associative « Vivre FM » pour faire connaître et promouvoir son programme en faveur des personnes handicapées d'une part et rechercher les profils d'emplois correspondant à ses métiers d'autre part.

La Compagnie soutiendra également l'action de ces médias dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes handicapées psychiques qu'elles accueillent en relation avec Sotres.

Pour maintenir une sensibilisation sur ce qui traite du handicap et plus particulièrement l'insertion des travailleurs handicapés à la Compagnie et dans les autres entreprises qui ont un accord ou une convention, toutes les bibliothèques des Comités d'Entreprise, chaque organisation syndicale ainsi que les services médico-sociaux seront abonnés à la revue "Etre Handicap information" pendant la durée de l'accord.

✓ Club Etre

La Compagnie continuera à participer activement au Club "Être". Ce Club a été créé en 1992 à l'initiative d'EDF-GDF, d'IBM France et de Rhône-Poulenc, puis développé par les entreprises partenaires de la revue "Être Handicap Information" dans le but d'échanger des informations sur leurs actions les plus exemplaires en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et d'inciter d'autres grandes entreprises à s'engager dans la voie des accords.

Aujourd'hui, plus de 70 entreprises signataires d'accord ou de convention font partie du Club Etre.

La participation de la Compagnie au Club et à la revue "Etre handicap information" permet de publier des articles sur les actions de l'accord en particulier celles liées au plan d'embauche et de faire paraître son annonce institutionnelle sous forme d'encart. De plus, les réunions du Club sont l'occasion d'échanger régulièrement des Cvs entre les entreprises adhérentes et de réfléchir sur les actions à développer pour favoriser l'embauche.

Ce club a également pour objectif de trouver des solutions pratiques pour la mise en oeuvre des différentes actions de la loi du 11 février 2005. A titre d'exemples on peut citer, la mise en place d'un forum d'échanges sur internet, des réunions où sont invitées des associations comme Sotres pour une meilleure compréhension et insertion du handicap par maladie psychique, des structures d'insertion comme CAP Emploi et des sociétés de conseil spécialisées.

#### ✓ Forum et participation à des manifestations

La Compagnie continuera d'établir des contacts avec les groupements et associations d'étudiants handicapés des Lycées Techniques, des Universités et des Grandes Ecoles à l'occasion des manifestations que ceux-ci organisent sur tout le territoire national avec pour objectifs :

⇒ d'informer et d'orienter les étudiants par rapport aux métiers qu'IBM recherche

⇒ de mieux faire connaître les aides techniques dans le domaine de l'informatique pour faciliter l'insertion scolaire et professionnelle

⇒ de recruter

Les grandes manifestations spécialisées comme Handica, Autonomic..., auxquelles participera le CISP "Centre d'Information et de Solutions pour Personnes Handicapées" seront également l'occasion d'atteindre les objectifs cités plus haut.

#### ✓ Tremplin

La mission de l'association TREMLIN est de favoriser l'embauche de jeunes étudiants handicapés en les accompagnant dans leur cursus et en les plaçant au sein des entreprises adhérentes sous toutes formes de contrats et de stages.

Comme dans le précédent accord, la Compagnie maintiendra sa participation financière dans cette association, créée en septembre 1992, et dont elle est cofondatrice avec les entreprises Elf, Rhône Poulenc et Total et accueillera les stagiaires dont les profils correspondent aux besoins de l'entreprise.

**ANNEXE III - SIGLES et ADRESSES des ORGANISMES MENTIONNES dans l'ACCORD**

ACTIF-DPS (SA)		86 rue Paul Vaillant Couturier 92230 Gennevilliers
AFIJH	Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés Handicapés	10 impasse Robiquet 75006 Paris
ARIHM (Club)	Action et Recherche – Insertion et Handicaps psychiques ou Mentaux	39 rue Balard 75015 Paris
CAT Montguichet	Centre d'Aide par le Travail	2 avenue de Bellevue 93220 Gagny
CFA SACEF	Centre de Formation d'Apprentis des Sections d'Apprentissage Créées par les Entreprises Franciliennes	8 rue de l'Isly 75008 Paris
CISPH	Centre d'Information et de Solutions pour Personnes Handicapées	
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance	BP 60200 86980 Futuroscope Chasseneuil cedex
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	13 rue de Lens 92000 Nanterre
DELTA 7		24 rue Marc Seguin 75018 Paris
Etre Handicap Information (revue)		5 villa Wagram-St Honoré 75008 Paris
FIDJI	Formation et Insertion Des Jeunes par l'Informatique	Voir ACTIF-DPS
GIAA	Groupement des Intellectuels Aveugles et Amblyopes	5 avenue Daniel Lesueur 75007 Paris
PDITH	Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés	13 rue de Lens 92000 Nanterre
Tremplin (Association)		Tour Neptune/AGF 20 place de la Seine 92086 Paris la Défense cedex
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents, de personnes handicapées mentales et de leur amis	15 rue Coysevox 75876 Paris cedex 18
Vivre FM (Radio associative)	Fréquence 93.9	16 rue de Courcelles 75008 Paris