

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
2024-2026**

Monsieur F . Représentant de la Direction de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek auprès des organisations syndicales

ci-après dénommé « L'Entreprise »

d'une part,

ET

Les organisations syndicales nationales suivantes, représentatives au niveau de l'Unité Economique et Sociale (groupe) astek, dont les représentants ont été expressément mandatés aux fins de négocier et de signer le présent accord :

FO FEC représenté par Monsieur C , délégué syndical, salarié de l'UES (groupe) astek et affilié à ce syndicat, mandaté par le syndicat FORCE OUVRIERE, 54 rue d'Hauteville – 75 010 PARIS, représenté par Monsieur Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire Fédéral de la section des services de FO FEC ;

DIVERSITE ET PROXIMITE représenté par Monsieur E , délégué syndical, salarié de l'UES (groupe) astek et affilié à ce syndicat, mandaté par le syndicat indépendant Diversité et Proximité, représenté par Monsieur E ,

Secrétaire Général.

CFE-CGC représenté par L , délégué syndical, salarié de l'UES (groupe) astek et affilié à ce syndicat, mandaté par le syndicat CFE-CGC, représenté par Michel DE LA FORCE, président de la FIECI CFE CGC.

ci-après dénommées « Les Organisations Syndicales »

d'autre part,

ont établi le présent accord en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

SOMMAIRE

PREAMBULE 4

| | |
|---|----|
| Article I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD | 5 |
| Article II. OBJET ET CADRE GENERAL | 5 |
| Section 2.01 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi | 5 |
| Section 2.02 Cellule Mission Emploi Handicap (MEH) et référents handicap | 6 |
| (a) La cellule MEH | 6 |
| (b) Les référents handicap | 7 |
| Section 2.03 Principe de confidentialité | 8 |
| Article III. PLAN D'EMBAUCHE | 8 |
| Section 3.01 Objet | 8 |
| Section 3.02 Les actions de recrutement | 9 |
| Section 3.03 L'évolution du taux d'emploi des salariés en situation de handicap | 9 |
| Article IV. PLAN DE FORMATION | 10 |
| Section 4.01 Objet | 10 |
| Section 4.02 Les actions menées en faveur des salariés BOETH | 11 |
| Section 4.03 Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise | 11 |
| (a) Formations des équipes de recrutement | 11 |
| (b) Formations des responsables hiérarchiques | 12 |
| (c) Formations pour les salariés | 12 |
| (d) Formations pour la cellule MEH et les référents | 12 |
| Article V. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION | 12 |
| Section 5.01 Objet | 12 |
| Section 5.02 Les actions de sensibilisation et de communication | 13 |
| Section 5.03 Objectifs | 13 |
| Article VI. PLAN D'INTEGRATION | 14 |
| Section 6.01 Objet | 14 |
| Section 6.02 Les actions d'intégration | 14 |
| (a) Entretien d'accueil | 14 |
| (b) Bilan de l'environnement de travail | 14 |
| (c) Démarches de reconnaissance de la lourdeur du handicap | 15 |
| (d) Période d'intégration | 15 |
| Article VII. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI | 15 |
| Section 7.01 Objet | 15 |
| Section 7.02 Les mesures générales d'accompagnement dans l'emploi | 15 |
| (a) Les mesures d'accompagnement des démarches de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) | 15 |
| (b) Le suivi médical du salarié handicapé | 16 |
| (c) L'inaptitude | 16 |
| (d) Le licenciement | 16 |
| (e) L'accessibilité des locaux | 17 |

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| (f) | La sécurité des salariés handicapés | 17 |
| (g) | Le suivi des départs volontaires..... | 17 |
| Section 7.03 | Les mesures de compensation des conséquences du handicap | 17 |
| (a) | L'aide au transport adapté..... | 17 |
| (b) | La prise en charge de matériel médical et paramédical..... | 18 |
| (c) | Les compensations organisationnelles | 18 |
| (d) | L'aide à la recherche d'un logement adapté..... | 18 |
| (e) | L'aide à la prise en charge d'un(e) auxiliaire de vie professionnelle..... | 18 |
| (f) | L'aide aux frais de santé..... | 18 |
| Section 7.04 | L'évolution de carrière | 19 |
| Article VIII. | PLAN D'AIDE A L'INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES | 19 |
| Section 8.01 | Objet | 19 |
| Section 8.02 | Projets éligibles..... | 19 |
| Section 8.03 | Imputation budgétaire..... | 20 |
| Section 8.04 | Objectifs | 20 |
| Article IX. | PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR | |
| PROTEGE | 20 | |
| Section 9.01 | Objet | 20 |
| Section 9.02 | Secteur du travail protégé et adapté | 20 |
| Section 9.03 | Les actions..... | 20 |
| Section 9.04 | Imputation budgétaire | 21 |
| Section 9.05 | Objectifs | 21 |
| Article X. | BUDGETS DE LA POLITIQUE MEH | 21 |
| Article XI. | COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES | 22 |
| Article XII. | SUIVI DE L'ACCORD | 22 |
| Article XIII. | DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE DE L'ACCORD | 23 |
| ANNEXE 1. | GLOSSAIRE..... | 25 |
| ANNEXE 2. | LISTE DES SITES DE RECRUTEMENT SPECIALISES..... | 26 |
| ANNEXE 3. | PLAN D' ACTIONS DU BUDGET PREVISIONNEL DE LA POLITIQUE MEH..... | 27 |
| ANNEXE 4. | RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ACCORD..... | 30 |
| ANNEXE 5. | ETAT DES LIEUX (TAUX D'EMPLOI, CONTRIBUTION AGEFIPH)..... | 32 |

PREAMBULE

La Direction de l'UES (groupe) astek a invité les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise à participer à la négociation annuelle obligatoire prévue par l'article L2242-17 du code du travail, dont les réunions ont débuté le 10 mai 2019.

Afin de l'accompagner dans ses réflexions, la Direction de l'UES (groupe) astek s'est appuyée sur le Diagnostic Action sur l'emploi des personnes handicapées réalisé par le cabinet LB Développement (en collaboration avec l'AGEFIPH) sur le second semestre 2020.

Après échanges et sur la base des informations transmises par la Direction de l'UES (groupe) astek ainsi que sur les propositions formulées tant par les Organisations Syndicales représentatives que par la Direction de l'UES (groupe) astek, il a été convenu d'opter pour la conclusion d'un accord distinct relatif au Handicap.

En conséquence, le présent accord porte sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH), notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a eu pour objectif de rendre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés plus efficace, en privilégiant leur emploi direct quelles qu'en soient les modalités. Ces dispositions s'appliquent, sauf exception, depuis le 1^{er} janvier 2020 :

- Depuis 2020, tous les employeurs, quel que soit leur effectif, doivent établir une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ;
- L'obligation d'employer au moins 6% de travailleurs handicapés s'applique à toute entreprise d'au moins 20 salariés (et non plus aux seuls établissements d'au moins 20 salariés) ;
- Le taux d'emploi de travailleurs handicapés, fixé à 6% peut être révisé tous les 5 ans ;
- L'OETH passe en priorité par l'emploi direct de bénéficiaires dans l'entreprise, avec notamment un allègement des conditions de prise en compte des stagiaires ;
- Les accords agréés ne permettent aux entreprises de s'acquitter de leur obligation d'emploi que pendant 6 ans au plus ;
- Les contrats avec le secteur protégé ne sont plus pris en considération dans l'accomplissement de l'obligation d'emploi, mais permettent de minorer la contribution AGEFIPH ;
- Les différents mécanismes de minoration de la contribution AGEFIPH disparaissent au profit d'un seul dispositif, qui consiste à prendre en compte les efforts de l'employeur en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien dans l'emploi ;
- La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) doit être revue ;
- La contribution AGEFIPH est versée à l'URSSAF.

L'Entreprise conduit depuis plusieurs années des actions dont l'objectif est de sensibiliser l'ensemble de sa population (salariés et management) au thème du handicap et à la préparer à l'inclusion des salariés handicapés en son sein. Pour ce faire, elle a invité les Partenaires Sociaux à engager des discussions en vue de conclure un accord pluriannuel portant sur :

- Le recrutement, la formation, et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

Pour rappel, en 2023, sur un effectif moyen de 3522 salariés, le taux d'emploi des salariés en situation de handicap est de 0,7%.

Article I. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés membres de l'UES (groupe) astek.

Article II. OBJET ET CADRE GENERAL

Le présent accord définit les orientations retenues pour assurer le recrutement, la formation, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes BOETH. Il comporte :

- Un plan de communication et de sensibilisation
- Un plan d'embauche et d'intégration
- Un plan de formation et d'évolution professionnelle
- Un plan de maintien dans l'emploi
- Un plan d'aide à l'innovation / mutations technologiques
- Un plan de développement du partenariat avec le secteur adapté ou protégé
- Un plan de pilotage de la démarche

Section 2.01 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les dispositifs du présent accord concernent l'ensemble des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L.5212-13 du code du travail.

Ainsi, bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail :

- Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente incapacité ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (invalidité $\geq 2/3$) ;
- Les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité des sapeurs-pompiers volontaires ;
- Les titulaires de la carte "mobilité inclusion" portant la mention "invalidité" ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;

Section 2.02 Cellule Mission Emploi Handicap (MEH) et référents handicap

(a) La cellule MEH

Composition

La cellule MEH est l'organe central de mise en œuvre de l'accord handicap. Elle est composée de salariés détachés (recrutement, RH, communication, financier) et s'appuie sur des référents handicap.

La cellule MEH est pilotée par la Direction des Ressources Humaines Groupe. La personne en charge de ce pilotage est désignée sous le terme de « Responsable de la cellule MEH ».

Moyens

Le nombre d'ETP, au démarrage du présent accord, est fixé à 2. Ce nombre peut évoluer au cours de la durée de l'accord en fonction des besoins ; ce point est étudié lors des réunions de la commission de suivi (cf. article XI).

Missions

La cellule MEH intervient au niveau Groupe pour :

- Animer et déployer la politique Handicap, telle que définie par le présent accord, avec les référents handicap ;
- Assurer le lien avec la direction de l'entreprise pour communiquer sur l'avancement ;
- Définir et Impulser les actions sur les différents axes de l'accord, les mutualiser et effectuer leur suivi ;
- Animer le réseau des référents handicap ;
- Mobiliser et accompagner les différentes directions opérationnelles et supports, via par exemple l'organisation de réunions d'information ;
- Initier des contacts avec les missions handicap des clients, en lien avec la Direction du Développement Commercial (DDC) ;
- Être responsable du suivi de l'accord handicap.

Le temps investi par les salariés détachés permet d'assurer leurs missions selon la répartition de charge, au sein de la cellule MEH, estimée à :

| Activité | Charge |
|---|--------|
| Pilotage, suivi budgétaire, gestion des fournisseurs | 20 % |
| Recrutement (des membres de la cellule peuvent appartenir au service recrutement pour participer au recrutement de personnes handicapées) | 50 % |
| Communication, sensibilisation | 15 % |
| Accompagnement des travailleurs handicapés (formations, suivi RH...) | 15 % |

De plus, à chaque fin de semestre, la cellule MEH présente l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'accord au président du Groupe et au DRH. Ces informations sont également partagées avec les OSR signataires du présent accord à chaque fin de semestre lors de réunions spécifiques consacrées au sujet (cf. article XI).

Imputation budgétaire

Le temps investi par les salariés détachés de la cellule est imputé sur le poste « Pilotage et Suivi » du budget MEH et est décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

(b) Les référents handicap

Désignation

Les référents handicap sont nommés par l'employeur, à la suite d'un appel à candidature validé en amont par la commission de suivi de l'accord.

L'appel à candidature est envoyé par mail à l'ensemble des salariés de l'UES (groupe) Astek 30 jours avant la désignation.

L'appel à candidature initial a lieu dans le semestre de l'entrée en vigueur de l'accord.

En cas de vacance définitive (sortie des effectifs ou démission de la fonction) un appel à candidature complémentaire sera effectué dans les mêmes dispositions.

En cas de vacance temporaire, la commission de suivi statue lors de ces réunions sur le besoin d'un remplacement.

L'appel à candidature comporte à minima :

- Un rappel du rôle du référent handicap et des moyens dont il dispose
- Les conditions à remplir pour déposer sa candidature, notamment être en CDI et avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
- Un lien vers l'accord Handicap pour consultation.

Les salariés disposent alors de 14 jours calendaires après l'envoi de l'appel à candidature pour déposer leur candidature motivée à l'adresse désignationréférentshandicap@groupeastek.fr.

Les membres de la commission de suivi sont intégrés à cet alias.

Un accusé de réception est adressé à chaque candidature.

Pour désigner les référents, l'employeur prend en compte les critères suivants :

- L'intérêt pour le sujet du handicap et/ou la connaissance des notions incluses dans le handicap,
- Sa capacité d'écoute et de pédagogie, son aptitude à la communication et à la discrétion, son implication et motivation notamment mis en avant lors des entretiens annuels d'évaluations

La désignation des référents relève de la responsabilité de l'employeur qui prend soin en amont de récolter l'avis consultatif des membres de la commission de suivi de cet accord. Cette désignation, dans la mesure du possible, doit permettre une répartition géographique équilibrée en fonction de la répartition des établissements sur le territoire national.

Les raisons d'une candidature non retenue ainsi que d'une non-désignation sont expliquées aux salariés candidats.

Moyens

Au démarrage du présent accord, le nombre de référents handicap est fixé à 5.

Chaque référent dispose de 10 jours par an, imputés sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH, afin de réaliser les missions attendues par cet accord.

En cas de besoin, le nombre de référents et/ou le nombre de jours dont disposent les référents peuvent être revus avec la commission de suivi de l'accord.

Missions

Chaque référent se voit confier :

- Une ou plusieurs zones géographiques (zones géographiques : Ouest (Bretagne, Normandie, Pays de la Loire), Sud-Ouest (Nouvelle Aquitaine, Occitanie), Sud-Est (Provence-Alpes-Côte d'Azur), Auvergne Rhône-Alpes, IDF-Grand Est-Haut de France).
- Des personnes en situation de handicap à suivre (chaque salarié BOETH en est informé par courrier).

Le rôle des référents est, pour les salariés BOETH qui lui sont rattachés :

- De les accompagner dans leurs démarches auprès des administrations
- De suivre les dossiers d'aménagements des postes de travail et/ou d'amélioration des conditions de travail (aménagement d'horaire, etc.)
- De réaliser des points réguliers, en particulier lors de la phase d'intégration puis en réalisant au moins un point par an ;
- D'accompagner les managers dans le traitement des situations individuelles ;
- D'assurer la remontée d'informations auprès de la MEH et de la DRH et de l'alerter en cas de besoin ;
- De rédiger un bilan semestriel des actions réalisées.

De façon plus globale, le référent doit aussi :

- Contribuer à la mobilisation des « Business Units » notamment via des actions de sensibilisation de proximité et/ou de partage de connaissance sur le handicap avec les managers (notamment avec le soutien de la cellule MEH) ;
- Intervenir en lien avec la mission handicap afin de participer aux projets déployés par l'entreprise ou la cellule MEH ;
- Être le relais des communications et des messages auprès des managers ;
- Proposer des actions de sensibilisation dédiées au handicap ; actions qu'il peut lui-même animer en accord avec le Responsable de la cellule MEH

Section 2.03 Principe de confidentialité

L'ensemble des membres de la cellule MEH ou intervenant en lien avec la cellule MEH (membres de la DRH, référents handicap, service Paie, management ...) ont une obligation de confidentialité des informations dont ils sont destinataires et qui peuvent concerner la situation et la cause du handicap des salariés (statut BOETH, identité, adaptations ...). La situation de Handicap (RQTH et adaptations nécessaires) est à dissocier de la cause du handicap ; étant rappelé que la plupart des handicaps sont invisibles.

Dans le cas où le salarié RQTH a besoin d'un dispositif particulier en matière d'évacuation incendie, l'équipier d'évacuation, qui doit prendre en charge ce salarié, est informé de la situation de handicap par le référent handicap.

Article III. PLAN D'EMBAUCHE

Section 3.01 Objet

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le plan d'embauche concerne à la fois l'effectif dit « métiers » et l'effectif dit « structure ».

Concernant le personnel « métiers », la principale difficulté à laquelle l'entreprise est confrontée se situe au niveau du potentiel de recrutement très limité sur le niveau de qualification habituel.

Section 3.02 Les actions de recrutement

La mention « offre d'emploi ouverte aux personnes en situation de handicap » est généralisée sur les offres d'emploi publiées par l'entreprise.

Lors des recrutements, l'entreprise utilise l'ensemble de critères de sélection, qui exclut totalement la prise en compte de l'existence ou non d'un handicap du candidat.

Il en est de même tout au long de la carrière du salarié.

Tout type de contrat peut être proposé aux personnes BOETH tels que :

- Contrat à durée indéterminée (au moins 50% des contrats de travail devront être des CDI) ;
- Contrat à durée déterminée ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Stage conventionné.

Conjointement au recrutement « classique », l'employeur, par l'intermédiaire de la cellule MEH, mène les actions suivantes :

- Recrutement via des sites spécialisés (une liste non exhaustive des sites figure en annexe) et/ou des cabinets d'aide au recrutement de personnes en situation de handicap,
- Participation à des forums afin de solliciter les candidatures de personnes BOETH ; il veille à équilibrer sa participation entre forums franciliens et forums régionaux,
- Appel à d'autres formes d'insertion, comme
 - Les missions d'intérim, qui peuvent déboucher à terme sur un contrat à durée indéterminée,
 - La mise en œuvre de formations dans le cadre de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE),
 - L'embauche de prestataires de services en informatique émanant d'Entreprises Adaptées (EA) dans la cadre de la procédure prévue par les textes (article D. 5213-81 du Code du travail),
- Actions ciblées auprès des éventuelles missions handicap des écoles ou universités, en les sollicitant pour partager les besoins de recrutement de l'entreprise que ce soit en CDI ou en stage, et les actions en faveur du handicap.

Objectifs

Participer à :

- Au moins deux forums spécialisés nationaux par an (ex : Hello Handicap, Talents Handicap)
- Au moins un forum spécialisé régional par an (ex : Handi-Sup Auvergne)

Section 3.03 L'évolution du taux d'emploi des salariés en situation de handicap

L'entreprise, notamment par la réalisation de recrutements, souhaite augmenter son taux d'emploi de personnes handicapées pour atteindre sur l'ensemble de la dernière année du présent accord, un taux d'emploi global de 2 %.

Pour parvenir à l'atteinte de cet objectif, il est tenu compte des paramètres suivants sur la durée de l'accord, exprimé en équivalent temps plein (ETP) :

- Nombre ETP recrutés BOETH en CDI ;
- Nombre ETP CDD/stagiaires BOETH ;
- Nombre de départs BOETH en CDI (objectif 10% des salariés BOETH par an maximum) ;
- Nouvelles reconnaissances (RQTH).

Eléments de simulation :

| | 2023 | ANNEE 1 | ANNEE 2 | ANNEE 3 |
|-----------------------|-------|---------|---------|---------|
| Effectif | 3520 | 3700 | 3850 | 3950 |
| BOETH | 25 | 47 | 60 | 80 |
| Taux | 0,7 % | 1,3% | 1,6% | 2% |
| Evolution | | + 22 | + 13 | + 18 |
| Départs | | 3 | 5 | 7 |
| Recrutement | | 10 | 10 | 15 |
| Reconnaissance | | 15 | 8 | 10 |

Objectifs

Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise est fixé à la fin :

- De la 1^{ère} année à 1,3 % de l'effectif ;
- De la 2^{ème} année à 1,6 % de l'effectif ;
- De la 3^{ème} année à 2% de l'effectif.

Le nombre de recrutement de salariés BOETH est fixé à :

- 10 au cours de la 1^{ère} année ;
- 10 au cours de la 2^{ème} année ;
- 15 au cours de la 3^{ème} année.

Article IV. PLAN DE FORMATION

Section 4.01 Objet

Mettre en place des formations à destination :

- Des salariés BOETH de l'entreprise (au-delà du plan de formation de l'entreprise) ;
- Des salariés amenés à être en contact avec un salarié BOETH :
 - Les personnes de la cellule MEH
 - Les équipes ressources humaines
 - Les managers
 - Les personnes chargées du recrutement
 - Les référents handicap
 - Les salariés membre d'une équipe au sein de laquelle travaille un salarié BOETH

Section 4.02 Les actions menées en faveur des salariés BOETH

Chaque travailleur handicapé est éligible à une formation adaptée à la nature de son handicap.

Dans ce cadre, le salarié (nouvellement embauché ou déjà en poste) devenant BOETH, bénéficie d'un entretien spécifique concernant la formation dans lequel le Chargé Ressources Humaines (CRH) identifie en lien avec le référent handicap et le manager, un plan de formation dans lequel est proposé, si rendues nécessaires par le handicap :

- Des formations à l'utilisation d'outils spécifiques permettant de compenser certains handicaps ; ces formations sont organisées prioritairement en présentiel et sont proposées aux salariés tous les 2 ans ;
- Des formations adaptées (techniques ou non) permettant l'intégration dans une équipe au sein de l'entreprise ou chez le client

Le Chargé Ressources Humaines organise un rendez-vous annuel avec le salarié pour aborder le sujet de la formation. Le temps passé par le Chargé Ressources Humaines est imputé sur le poste « Formation » du budget MEH et décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

Au-delà des actions de formation mises en place par l'entreprise, le salarié BOETH peut utiliser, s'il le souhaite, les heures de son CPF pour suivre une formation d'adaptation aux évolutions technologiques si cela est nécessaire. Si le salarié utilise tout ou partie de son CPF, l'employeur prend en charge à hauteur de 1 000€ le complément nécessaire à la formation.

Sont imputés sur le poste « Formation » budget MEH, les éventuels surcoûts liés à une adaptation de la formation nécessaire pour que le salarié BOETH puisse la suivre, y compris lorsqu'elle relève du plan de formation, ainsi que les formations spécifiques favorisant l'intégration et l'évolution professionnelle du salarié BOETH dans l'entreprise.

Il est rappelé que les référents handicap peuvent être force de proposition dans les formations à destination des salariés BOETH qu'ils accompagnent.

Section 4.03 Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise

La formation et la sensibilisation des acteurs de l'insertion professionnelle vis-à-vis des personnes en situation de handicap participent pleinement à la levée des freins préexistants et à la démarche de changement voulue par l'entreprise concernant la perception du handicap.

Les acteurs de l'entreprise (responsables hiérarchiques, CRH, cellule MEH) sont formés tant sur les mesures de l'Accord que sur les nouvelles réglementations en matière de handicap.

Ces actions de formations et de sensibilisations sont réalisées sur le temps de travail.

(a) Formations des équipes de recrutement

Afin de favoriser le recrutement de personnes BOETH, les équipes de recrutement intervenant dans le cadre de la cellule MEH suivent une formation spécifique organisée par la cellule MEH avec l'aide d'un cabinet externe.

Une formation est ensuite organisée par la cellule MEH pour tous les membres des équipes recrutement lors de la 1^{ère} année de l'accord, puis chaque semestre pour les nouveaux membres des équipes recrutement.

Cette formation s'impute sur le poste « Plan d'embauche » du budget MEH.

(b) Formations des responsables hiérarchiques

Avec l'aide d'un cabinet spécialisé, sont mis à disposition des modules de formation ayant pour but de :

- Sensibiliser au handicap ;
- Connaître les obligations légales et réglementaires en lien avec l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Connaître les mesures du présent accord ;
- Prodiguer des conseils et des bonnes pratiques pour une bonne intégration des personnes en situation de handicap.

L'objectif est que tous les acteurs managériaux soient formés au cours de la durée de l'accord :

- De façon prioritaire, sont formés les managers encadrant des salariés BOETH.
- Les nouveaux managers sont formés dans le semestre suivant leur embauche.

Ces actions de formation s'imputent à part égales sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » et sur le poste « Formation » du budget MEH.

(c) Formations pour les salariés

La réussite de l'intégration d'un salarié en situation de handicap réside également dans la capacité de l'équipe (membres encadrant, collègues directs) à accueillir ce salarié.

Ainsi, après concertation avec le salarié ou futur salarié en situation de handicap, la DRH en lien avec le référent handicap met en place des réunions d'information/formation pour les membres de l'équipe. Si des sensibilisations spécifiques sont nécessaires, la DRH en lien avec le référent handicap propose et organise ces sessions.

Ces actions de formation s'imputent à part égales sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » et sur le poste « Formation » du budget MEH.

(d) Formations pour la cellule MEH et les référents

Afin de les accompagner dans leur rôle et d'assurer leur montée en compétence, un parcours de formation autour du handicap (sensibilisation, cadre réglementaire, démarche administrative ...) est mis en place au profit des membres de la cellule MEH et des référents handicap, en collaboration avec un cabinet spécialisé et/ou un organisme de formation :

- Une formation initiale dans le trimestre suivant leur désignation ;
- Au moins une formation complémentaire « de perfectionnement » sur la durée de l'accord ;
- La participation à des salons dédiés et des rencontres avec des experts du handicap ;
- L'animation d'un séminaire annuel.

Ces actions de formation s'imputent sur le poste « Formation » du budget MEH.

Article V. PLAN DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

Section 5.01 Objet

Faciliter l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Section 5.02 Les actions de sensibilisation et de communication

Outre les actions de formation exposées dans le chapitre précédent, il est important que les salariés de l'entreprise (en situation de handicap ou non) puissent trouver des réponses aux questions qu'ils se posent sur le thème du handicap.

C'est pourquoi, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, l'entreprise s'engage à renforcer ou développer les actions de communication, à savoir :

- Mise en place d'un livret appelé « Plan Handicap » servant de support de sensibilisation dans lequel les salariés de l'entreprise retrouvent :
 - Le rôle et les acteurs de la Politique Mission Emploi Handicap (coordonnées de la cellule, liste des référents)
 - Les actions définies dans le présent accord
 - Des informations relatives au handicap
 - Une liste de formations
- Poursuite des actions de sensibilisation
 - Par des ateliers animés par les RH
 - Par une sensibilisation, en ligne, semestrielle de manière à adresser l'ensemble des salariés au moins 1 fois par an)
 - Par la communication ou le parrainage d'événements tels que « Joelletes », la « Semaine du Handicap », des salons spécialisés ;
- Présentation de la politique handicap dans le cadre du parcours de formation interne des managers et des chargés de recrutement (université Astek / parcours Boost) ;
- Organisation d'événements locaux (recours à des associations en régions, articles dans journaux locaux ...) ;
- Diffusion de communications internes :
 - Lors des événements de rencontres comme les soirées d'agence
 - Au travers du MAG Astek
 - Via les newsletters RH ou tout autre moyen de diffusion.

Le livret « Plan Handicap », à disposition sur l'espace documentaire de l'entreprise, est communiqué avec le livret d'accueil à tout nouveau salarié.

Toutes ces actions ont pour but de :

- Faciliter les recrutements et l'intégration de nouveaux salariés BOETH ;
- Faire de l'entreprise un acteur connu et reconnu sur le thème du handicap ;
- Faire évoluer les possibles idées reçues sur le handicap au sein mais également en dehors de l'entreprise.

Ces actions sont menées sur toute la durée de l'accord et pilotées en interne par la cellule MEH.

Le temps passé pour ces actions par les membres de la cellule MEH s'impute sur le poste « Sensibilisation / Communication » du budget MEH et est décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

Section 5.03 Objectifs

Durant la première année de l'accord, l'objectif est de réaliser le livret « Plan Handicap ».

Pendant la période de l'accord, l'objectif est notamment de réaliser :

- Des ateliers RH de sensibilisation une fois par semestre,

- Au moins 2 communications interne par semestre,
- Au moins 3 communications externe par semestre,
- Un évènement local par année pour chaque agence.

Article VI. PLAN D'INTEGRATION

Section 6.01 Objet

Intégrer le mieux possible par l'implication de l'ensemble de ses acteurs, et plus particulièrement de ceux amenés à mettre en œuvre cet accord (équipes RH et managériales, référents handicap).

Section 6.02 Les actions d'intégration

Pour ce faire, différentes actions sont mises en œuvre.

(a) Entretien d'accueil

Un entretien initié par le référent handicap, dont le salarié BOETH nouvellement embauché dépend, est organisé dans le mois suivant l'embauche.

Cet entretien est renouvelé par le référent au bout de 3 mois de présence puis au bout de 6 mois de présence.

Ces entretiens ont pour objectif de s'assurer :

- De la bonne intégration dans les équipes
- Des bonnes conditions de travail
- Des éventuels besoins spécifiques liés au handicap.

Le temps passé pour cet entretien par le référent handicap est imputé sur le poste « Intégration et maintien dans l'emploi » du budget MEH et décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

(b) Bilan de l'environnement de travail

Sur avis remis par la médecine du travail, et/ou avec l'accord du salarié, un bilan de l'environnement de travail est réalisé afin de déterminer les aménagements et/ou accompagnements éventuellement nécessaires.

Ce bilan, réalisé dans les 3 mois de l'avis et/ou de l'accord du salarié par un cabinet externe spécialisé et/ou par la médecine du travail, est remis à la cellule MEH. En cas d'aménagement de poste nécessaire :

- La Direction des Achats et Moyens généraux (DAMG) est informée des besoins par la cellule MEH ;
- Dès réception de l'ordre d'achat, la DAMG commande l'équipement nécessaire et s'assure d'une livraison rapide en fonction de sa disponibilité ;
- L'aménagement est réalisé dans un délai de 1 mois maximum ;
- La DRH attire l'attention du responsable hiérarchique du salarié en situation de handicap des mesures d'accompagnement mises en œuvre (aménagements, etc.).

Le coût d'intervention de l'organisme externe s'impute sur le poste « Intégration et maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(c) Démarches de reconnaissance de la lourdeur du handicap

Lors du bilan de l'environnement de travail, et si cela s'avère nécessaire, les démarches visant à statuer sur une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) peuvent être mise en place.

En cas de reconnaissance d'une RLH, les temps d'une productivité moindre, en raison de la lourdeur du handicap et imputés comme tel dans l'outil de gestion (actuellement Simus), sont pris en charge par le budget « Intégration et maintien dans l'emploi » selon les mêmes plafonds que ceux définis par l'Agefiph¹.

(d) Période d'intégration

Pendant la période d'intégration (6 mois maximum après la date d'embauche), le management et l'équipe ressources humaines de l'entité d'accueil consacrent le temps nécessaire pour assurer l'accompagnement de la personne en situation de handicap nouvellement embauchée.

Pour ce faire, une aide financière d'accompagnement est mise en place ; elle est valorisée comme suit :

- Les temps d'accompagnement imputés comme tel dans l'outil de gestion (actuellement Simus) sont pris en charge par le budget MEH selon les mêmes plafonds que ceux définis par l'Agefiph²
- La somme est proportionnelle à la nature du handicap.

Le temps passé par le management et l'équipe de ressources humaines pour assurer l'accompagnement de la personne en situation de handicap nouvellement embauchée est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH et décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

Article VII. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Section 7.01 Objet

Au-delà de l'accès à l'emploi et de l'aménagement du poste de travail, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue l'un des objectifs prioritaires du présent accord.

L'Entreprise s'engage à faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap par le biais des mesures décrites ci-après.

Section 7.02 Les mesures générales d'accompagnement dans l'emploi

(a) Les mesures d'accompagnement des démarches de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

L'Entreprise est consciente que certains salariés sont d'ores et déjà susceptibles d'être éligibles à une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) au sens de la loi. Cette reconnaissance permettrait à ces salariés de bénéficier des différentes mesures du présent accord. Pour autant, la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire.

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independent-ou-agent-public/rqth-ou-situation-de-handicap/article/la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rih>

² <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-laccueil-integration-et-levolution-professionnelle-des-personnes-handicapees>

Une information sensibilisant sur les situations pouvant ouvrir droit à la RQTH est envoyée à tous les salariés chaque année par courriel par la cellule MEH. La cellule MEH prépare cette communication. Le temps passé à la préparation est imputé sur le poste « Sensibilisation / Communication » du budget MEH et décompté selon les modalités déterminées au chapitre « Budgets de la politique MEH ».

Les référents handicap informent les salariés qui se manifestent sur cette démarche et les aident à constituer leur dossier.

Pour faciliter les démarches administratives d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, les salariés BOETH concernés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 jours ouvrés (non cumulables avec les jours de suivi médical), fractionnables en demi-journée, après validation de la cellule MEH sur présentation du justificatif de dépôt de dossier RQTH. Pour un renouvellement de la RQTH, le dépôt du dossier constitue le justificatif attendu. Le coût de ces jours est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

Sauf situation d'urgence, le salarié doit prévenir son responsable hiérarchique au moins 7 jours avant la date d'absence souhaitée afin que celui-ci puisse planifier cette absence en garantissant la bonne marche du projet ou du service.

Le coût de ces mesures est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(b) Le suivi médical du salarié handicapé

Durant la période de validité administrative de leur RQTH, chaque salarié concerné bénéficie, sur présentation d'un justificatif médical, du financement d'absences motivées par des soins liés au handicap jusqu'à 3 jours par an, fractionnables en demi-journée.

Par ailleurs, au retour d'absence pour longue maladie (soit au moins 90 jours d'absence) d'un salarié handicapé, ce dernier ou l'Entreprise peut demander le bénéfice d'un bilan de compétences. La cellule MEH présente la liste des organismes réalisant des bilans de compétences selon la région de rattachement du salarié (cette liste est mise à jour annuellement). L'Entreprise participe à la prise en charge de ce bilan dans la limite 2 000 €. Le bilan se déroule en priorité sur le temps de travail et par exception en dehors du temps de travail sur demande du salarié.

De plus, afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper la recherche de solutions permettant le maintien dans l'emploi, une visite de pré-reprise est proposée au travailleur handicapé en arrêt maladie de plus de 1 mois.

Une attention particulière est portée sur les situations de reprise après des absences répétées pour les maladies chroniques des salariés handicapés.

(c) L'inaptitude

En cas d'inaptitude d'un salarié handicapé prononcée par le médecin du travail, lorsqu'une recherche de reclassement est envisagée, celle-ci porte sur un emploi approprié aux capacités du salarié et compatible avec les recommandations du médecin du travail, en priorité sur le site de rattachement administratif.

Au cours de la recherche de reclassement, un entretien est proposé avec un membre de la DRH, un membre de la cellule MEH et le salarié handicapé afin de faire le point sur ses souhaits d'orientation professionnelle.

Le CSE est consulté pour avis sur le reclassement dans le cadre de la procédure d'inaptitude.

(d) Le licenciement

En cas de projet de licenciement d'un salarié handicapé, la DRH informe la cellule MEH, le référent handicap qui lui est affecté dès l'envoi ou la remise de la convocation à l'entretien préalable.

La DRH échange alors, avant la date de l'entretien préalable, avec le Responsable de la cellule MEH et le référent handicap du salarié concerné afin de s'assurer que les motifs du licenciement envisagé ne sont pas en relation avec la situation de handicap du salarié.

(e) L'accessibilité des locaux

Un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments et locaux utilisés par l'entreprise pour les personnes à mobilité réduite est réalisé au cours du premier semestre de l'accord.

Si des bâtiments et/ou des locaux ne garantissent pas l'accessibilité et la circulation des salariés à mobilité réduite, l'entreprise s'engage à mener auprès du bailleur les actions nécessaires afin que soient réalisés, lorsque cela est possible, les travaux d'aménagement nécessaires conformément à l'article R. 4214-26 du Code du travail.

Dans le cadre de recherche de nouveaux locaux, l'entreprise s'engage à accorder une attention particulière et prioritaire aux conditions d'accessibilité et de circulation des salariés à mobilité réduite.

(f) La sécurité des salariés handicapés

La cellule MEH et /ou le référent handicap s'engage à informer les salariés handicapés sur l'importance de se faire connaître auprès des équipes responsables de la gestion du site de rattachement ou du site client, afin d'adapter, le cas échéant, la mise en œuvre des mesures de prévention en matière de sécurité sur site (ex : dans le cas d'évacuation des locaux).

Une attention est portée à la présence de salariés handicapés dans le cadre de projets de déménagement des locaux, afin de garantir une bonne évacuation des locaux, le maintien des conditions d'accessibilité et le transfert des aménagements, outils et matériels de compensation.

(g) Le suivi des départs volontaires

En cas de départ volontaire d'un salarié handicapé, la cellule MEH et le référent handicap du salarié en sont informés par la DRH.

Afin d'identifier les causes du départ, le référent handicap du salarié en lien avec le Chargé de Ressources Humaines lui propose un entretien. Le salarié peut accepter ou refuser cet entretien.

Section 7.03 Les mesures de compensation des conséquences du handicap

Au-delà des mesures d'accompagnement dans l'emploi, des mesures de compensation peuvent être proposées aux salariés handicapés afin d'atténuer les conséquences de leur handicap dans leur vie professionnelle.

(a) L'aide au transport adapté

Sur prescription du médecin du travail et afin de faciliter la mobilité des travailleurs handicapés pour se rendre sur leur lieu de travail, le référent handicap en lien avec le Chargé RH étudie la mise en place d'un transport adapté collectif ou individuel (taxi, aménagement d'un véhicule personnel, transport spécialisé...) ou toute autre solution qui faciliterait le transport adapté du travailleur handicapé vers son lieu de travail en complément des aides attribuées par les dispositifs de droit commun (MDPH, AGEFIPH, Conseil général...).

La mise en place de cette aide, pouvant être ponctuelle ou durable en fonction de chaque situation particulière, est étudiée par la cellule MEH.

Le coût de cette aide complémentaire est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(b) La prise en charge de matériel médical et paramédical

La MEH propose aux salariés handicapés une prise en charge, sur justificatif, de l'achat de matériel médical/paramédical lié au handicap, pour l'intégralité de la partie non-remboursée par l'assurance maladie et la complémentaire santé de l'entreprise.

Le coût de la partie non-remboursée est imputée sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(c) Les compensations organisationnelles

Sur recommandation du médecin du travail, des mesures d'aménagement du temps de travail et de trajet peuvent être mises en place telles que par exemple :

- L'aménagement d'horaires qui peut prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains travailleurs handicapés
- L'aménagement d'horaires de façon ponctuelle et/ou sur une courte durée pour bénéficier de soins
- La limitation du temps de trajet pour se rendre chez un client

De plus, l'entreprise veille à la mise en place de télétravail conformément à l'accord Télétravail, accompagnée d'une adaptation du poste de travail au domicile du salarié si besoin.

Enfin, l'entreprise veille à affecter au salarié handicapé une charge de travail adaptée à sa situation intégrée aux objectifs de mission. Les temps non produits en raison de la lourdeur du handicap et imputés dans l'outil de gestion de temps (actuellement Simus) sont pris en charge sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(d) L'aide à la recherche d'un logement adapté

La cellule MEH propose au salarié BOETH une aide à la recherche d'un logement plus proche et/ou plus adapté à la situation de son handicap, par l'intermédiaire d'un cabinet spécialisé identifié par la cellule MEH.

Si le salarié l'accepte, l'entreprise participe au coût de cette recherche à hauteur de 1 000 € pris sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

Dans le cas où le travailleur handicapé déménage afin de se rapprocher de son lieu de travail ou pour avoir un logement plus adapté à sa situation de handicap, la MEH prend en charge, dans la limite de 3 000€ par demandeur, les frais de déménagement sur présentation de 2 devis par le salarié.

Le coût des frais de déménagement pris en charge est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(e) L'aide à la prise en charge d'un(e) auxiliaire de vie professionnelle

L'entreprise souhaite apporter son soutien aux salariés handicapés dont le handicap nécessite l'intervention d'un tiers-aidant dans l'exercice de leur activité professionnelle. La cellule MEH s'appuie sur un partenariat avec des associations spécialisées et peut faire appel à des personnes issues de ces associations pour aider les travailleurs handicapés concernés dans leurs tâches de la vie courante en entreprise.

Le coût de la prestation d'une auxiliaire de vie professionnelle est imputé sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH.

(f) L'aide aux frais de santé

L'entreprise souhaite apporter son soutien aux salariés handicapés dont les remboursements de frais de santé ne seraient pas suffisants pour couvrir le reste à charge. Pour ce faire, l'entreprise met en place un fond social dédié à hauteur de 8 000€ par an (pris sur le poste « Intégration et Maintien dans l'emploi » du budget MEH).

Ce montant global ainsi constitué est destiné à financer la prise en charge d'une partie de leur reste à charge au niveau de la Mutuelle.

Grâce à ce budget, une aide destinée à financer tout ou partie du reste à charge de chaque salarié BOETH à hauteur de 1 000 € par demandeur est allouée après analyse de la situation de la part de la Commission d'Aide Médicale composée de représentants de la Direction et des organisations syndicales signataires du présent accord.

Les demandes d'aide médicale des BOETH sont à adresser à celluleMEH@groupeastek.fr.

Le budget annuel est divisé en enveloppes trimestrielles. La commission statue chaque fin de trimestre sur le montant des aides à accorder sur présentation de justificatifs des demandeurs BOETH dans la limite du budget trimestriel et proportionnellement au reste à charge des personnes éligibles.

Le reliquat du budget trimestriel est reventilé proportionnellement sur les trimestres suivants de l'année civile en cours, mais sans report sur l'année civile suivante.

Section 7.04 L'évolution de carrière

L'entreprise confirme son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de gestion de carrière.

Il est ainsi rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Il est également rappelé que les salariés handicapés peuvent saisir à tout moment leur interlocuteur RH ou leur hiérarchie afin que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Pour autant, le salarié handicapé peut solliciter son référent handicap ou le Responsable de la MEH à tout moment et notamment en début et fin de mission pour faire le point sur le déroulement de cette dernière.

Par ailleurs, l'Entreprise veille à ce que les outils professionnels mis à disposition des salariés puissent être adaptés au handicap de chacun.

Article VIII. PLAN D'AIDE A L'INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

D'un point de vue sociétal, les parties conviennent de l'intérêt d'utiliser les compétences des ingénieurs (non nécessairement BOETH) de l'Entreprise au profit du Handicap (exemple : développement en interne d'un logiciel pour les non-voyants, ...) et y associer un budget imputable sur la MEH.

Section 8.01 Objet

Soutenir des projets innovants dont le but est de créer, de développer ou d'améliorer des moyens technologiques (outils, services ...) visant à la compensation de handicap et ainsi à l'emploi des personnes connaissant un handicap spécifique (sensoriel, de mobilité ...).

Section 8.02 Projets éligibles

Chaque année, les projets proposés par la DRI font l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la commission de suivi. Le soutien financier et le niveau de prise en charge sur le poste budgétaire dédié sont votés. Le soutien financier d'un projet ne peut dépasser 50 % du poste « Innovations Technologiques » du budget MEH.

Section 8.03 Imputation budgétaire

Le temps passé par les salariés du groupe sur les projets innovants est imputé sur le poste « Innovations Technologiques » du budget MEH.

Section 8.04 Objectifs

Réaliser des projets innovants contribuant à la compensation de handicap et ainsi à l'emploi des personnes connaissant un handicap spécifique (sensoriel, de mobilité ...).

Article IX. PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE

Section 9.01 Objet

Contribuer au développement des secteurs économiques adaptés/protégés lesquels constituent un des leviers favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Section 9.02 Secteur du travail protégé et adapté

L'emploi des travailleurs en situation de handicap peut être valorisé au travers de partenariats avec le secteur adapté/protégé, comme le prévoit la loi de 2005.

L'Entreprise s'engage à promouvoir l'utilisation des services proposés par les structures qui composent le secteur du travail protégé et adapté (STPA), comprenant les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les structures du secteur du travail protégé et adapté (STPA) sont

- Les ESAT accueillant des personnes en situation de handicap qui en général n'ont pas la capacité d'intégrer le milieu ordinaire ;
- Les EA sont des entreprises dont la caractéristique principale est d'employer une grande majorité des travailleurs en situation de handicap. Certaines d'entre elles affichent des taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 80 %. Elles se positionnent sur une vaste palette d'activité et sont en plein développement. Avec elles, l'Entreprise souhaite initier des actions de sous-traitance pouvant aller jusqu'au recrutement.

Section 9.03 Les actions

Les actions consistent à développer :

- Le recours aux achats en secteur adapté/protégé (achats responsables) : travaux d'impressions, restauration (dont fourniture de plateaux repas), espaces verts, entretien des locaux, envoi de courriers en nombre, tâches industrielles, ...etc ;
- Le mécénat de compétences à destination du secteur adapté/protégé ;
- La sous-traitance de prestation de services en informatique ;
- Des projets innovants en partenariat avec le secteur adapté.

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, la direction des achats définit :

- La procédure d'achats
- Les interlocuteurs « Achat au secteur protégé »
- Le référentiel des fournisseurs par type de prestation
- Les partenariats avec les EA et ESAT

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, les membres de la cellule MEH et les équipes achats sont sensibilisés aux achats handi-responsables (règles de partenariat avec le Secteur de Travail Protégé et Adapté, modes de valorisation des contrats, type d'achats etc.) via une formation.

Un point annuel entre la Direction Achats et la cellule MEH est également mis en place afin de définir les actions annuelles liées aux achats handi-responsable, notamment via la participation à des événements dédiés à la sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé.

De même, un mémo sur les achats handi-responsables, à destination des équipes achats, est élaboré par la DAMG. Ce mémo est également communiqué à la commission de suivi de l'accord.

Section 9.04 Imputation budgétaire

Les dépenses sont imputées sur le poste « Sous-Traitance » du budget MEH.

Section 9.05 Objectifs

L'employeur s'engage, à terme (pour la dernière année de l'accord), à un volume annuel d'achats en sous-traitance de 50 000 €, équivalent d'au moins 2.17 unités bénéficiaires (UB).

Article X. BUDGETS DE LA POLITIQUE MEH

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est égal à la contribution financière qui aurait dû être versée à l'URSSAF sur la durée de l'accord.

L'obligation globale d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap s'apprécie au niveau des sociétés constituant l'UES.

Ce budget est par nature fongible (transférable) d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. Cette fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord. La commission de suivi est informée chaque année des reports de budget.

Toute somme provisionnée est nécessairement investie en partie ou en totalité. Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, sont ainsi reportées sur une autre ligne du budget et/ou sur le budget de l'exercice suivant.

Le budget global prévoit la répartition indicative suivante :

| Poste Budgétaire | Année 1 | Année 2 | Année 3 |
|---------------------------------------|---------|---------|---------|
| Pilotage et suivi | 12,50% | 10,00% | 9,00% |
| Plan d'embauche | 25,00% | 18,00% | 16,00% |
| Formation | 10,00% | 12,00% | 14,00% |
| Sensibilisation/communication | 12,50% | 10,00% | 8,00% |
| Intégration et maintien dans l'emploi | 30,00% | 38,00% | 40,00% |
| Innovations technologiques | 5,00% | 5,00% | 5,00% |
| Sous-traitance | 5,00% | 7,00% | 8,00% |

Le temps consacré par les salariés intervenant dans le cadre de la politique Handicap (membres de la cellule MEH, référents handicap ...), qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, est valorisé journalièrement sur le budget dédié selon la formule suivante :

| | | |
|---|---|--|
| $\frac{\text{ Salaire mensuel } \text{ équivalant temps plein } \text{ brut chargé }}{21,67}$ | x | Nombre de jours réalisées sur la mission handicap sur le mois |
|---|---|--|

Afin de faciliter le suivi du temps consacré, les salariés concernés disposent dans l'outil de l'entreprise permettant le suivi du temps de travail (SIMUS au moment de la signature de l'accord), de rubriques spécifiques qu'ils doivent renseigner au fur et à mesure de leur activité.

Leur temps est ensuite ventilé selon la répartition définie par l'accord entre les postes budgétaires.

Le détail du plan d'actions lié au budget figure en **annexe** du présent accord.

Article XI. COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales représentatives peuvent adresser une communication aux salariés de l'UES (groupe) astek dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

La communication est adressée par la Direction dans les conditions suivantes :

- Un envoi par mail à l'adresse professionnelle des salariés ;
- Une page maximum ;
- La communication ne doit parler que du thème de l'accord.

Article XII. SUIVI DE L'ACCORD

Participants

Les signataires du présent accord décident de mettre en place une commission de suivi composée de :

- 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale signataire,
- 2 représentants de l'employeur,
- Le responsable de la cellule MEH ou son délégué.

Réunions

La commission de suivi se réunit chaque semestre.

La commission de suivi a la charge de :

- Etudier l'état d'avancement des actions menées et des dépenses engagées ;
- Veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'accord ;
- Proposer des actions concrètes dans le respect des dispositions de l'accord ;
- Faire le point sur les capacités en temps et en nombre des membres de la cellule MEH ainsi que des référents handicap ;
- Etudier les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord ;
- Etudier le bilan des actions de formations réalisées et à venir ;
- Etudier le bilan annuel administratif et financier préparé par la cellule MEH, y compris sur les aides versées par l'AGEFIPH et/ou les autres aides publiques ;
- Observer et recueillir des données pour la renégociation de l'accord à son terme.

Indicateurs

Les indicateurs de suivi annuels sont les suivants :

- Nombre de salariés handicapés par catégorie cadre/non cadre et métier/structure
- Nombre de salariés handicapés recrutés et nombre de nouvelles RQTH
- Nombre de départs de salariés handicapés répartis par cause (démission, fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur, fin de période d'essai à l'initiative du salarié, rupture conventionnelle, licenciement, inaptitude, retraite, autre)
- Nombre de suivis de salariés handicapés réalisés (au bout de 1 mois / 3 mois / 6 mois)
- % de salariés handicapés formés par types de formation (utilisation d'outils spécifiques, adaptés pour l'intégration dans une équipe) et nombre moyen d'heures de formation
- Etat des lieux de l'accessibilité des bâtiments et locaux occupés par l'entreprise (incluant les locaux en centres d'affaires)

Article XIII. DUREE, APPLICATION ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et entre en vigueur dans le mois suivant son homologation par la DRIEETS.

Un exemplaire anonymisé est déposé sur la plateforme en ligne « TéléAccords » et au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Un exemplaire original dûment signé par les parties est remis à chaque signataire.

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 15 septembre 2005 portant création de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, étendu par arrêté du 23 mars 2006, publié le 7 avril 2006, le présent accord est déposé par courriel aux adresses suivantes : OPNC@syntec.fr et OPNC@cicf.fr.

Les formalités de dépôt sont opérées par l'entreprise.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 21 mars 2024

Pour la Direction,

Pi

✓ Certified by  yousign

Pour FOFEC

C

Pour CFE-CGC

Lt

✓ Certified by  yousign

✓ Certified by  yousign

Pour DIVERSITE & PROXIMITE

Ei

ANNEXE 1. GLOSSAIRE

| Abréviation | Description |
|---------------------------|--|
| Achats handi-responsables | Achats réalisés avec le Secteur de Travail Protégé et Adapté |
| AGEFIPH | Association de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| BOETH | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés |
| EA | Entreprise Adaptée |
| ESAT | Établissement et Service d'Aide par le Travail |
| MDPH | Maison départementale des personnes handicapées |
| MEH | Mission Emploi Handicap |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |
| Salarié RQTH | Salarié disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| Salarié TH | Salarié en situation de handicap |
| UB | Unité bénéficiaire |

ANNEXE 2. LISTE DES SITES DE RECRUTEMENT SPECIALISES

A date de la signature de l'accord, les sites de recrutement spécialisés identifiés sont :

- www.agefiph.fr
- www.alcandre.com/mission-handicap
- www.asperteam.com
- www.aspiejob.org
- www.capemploi.info
- www.defirh.fr (Rennes, Paris, Bordeaux)
- www.epith.fr
- www.fr.specialisterne.com (Toulouse)
- www.grenoble-em.com/actualite-data-apergers-une-formation-pilote-en-france
- www.groupe-jobinlive.com
- www.handicap-job.com
- www.hanploi.com
- www.lbdeveloppement.com
- www.missionhandicap.com
- www.rqth-recrutement.fr
- www.thalent-digital.fr

ANNEXE 3. PLAN D' ACTIONS DU BUDGET PREVISIONNEL DE LA POLITIQUE MEH

Les chiffrages financiers du plan d'action ci-dessous sont donnés à titre d'exemple et se basent sur la contribution versée à l'AGEFIPH en 2022.

Pour rappel, le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est égal à la contribution financière qui doit être versée à l'URSSAF sur la durée de l'accord.

Année 1

| Poste Budgétaire | Enveloppe Budgétaire |
|--|----------------------|
| <u>Pilotage et Suivi</u> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place la cellule MEH (2 ETP) et des référents handicap (5 à temps partiel) Déployer les mesures prévues dans l'accord handicap Mobiliser les directions opérationnelles et supports Initier des contacts avec les missions handicap des clients, en lien avec la DDC | 70 250 € |
| <u>Plan d'embauche</u> <ul style="list-style-type: none"> Former l'ensemble des recruteurs aux spécificités de l'embauche de salariés BOETH Impulser une politique de recrutement de salariés BOETH Actions de recrutements Participer à des forums spécialisés de recrutement | 140 500 € |
| <u>Formation</u> <ul style="list-style-type: none"> Former les salariés BOETH en interne (entretien formation CRH/BOETH, surcoût adaptations formation BOETH) Former les responsables hiérarchiques des salariés BOETH Former les membres équipes des salariés BOETH Former les membres de la cellule MEH et les référents handicap | 56 200 € |
| <u>Sensibilisation/Communication</u> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place du livret « plan handicap » Présenter la politique handicap dans le parcours de formation interne Mettre en place des actions de communication interne et externe Mettre en œuvre des ateliers RH de sensibilisation | 70 250 € |
| <u>Intégration et Maintien dans l'emploi</u> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place l'intégration des salariés BOETH (processus, entretien) Informar les salariés sur la reconnaissance en qualité de TH Mettre en place les moyens accordés aux référents handicap (jours) Former des responsables hiérarchiques, de la cellule MEH, des référents et des membres d'équipe des salariés BOETH Réaliser le bilan de l'environnement de travail (dont la reconnaissance de la lourdeur du handicap) Mettre en place des mesures de compensation des conséquences du handicap Mettre en œuvre les mesures d'accompagnement | 168 600 € |
| <u>Innovations Technologiques</u> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher de projets au profit du handicap et les soutenir | 28 100 € |
| <u>Sous-traitance</u> <ul style="list-style-type: none"> Développer le recours aux achats en secteur adapté/protégé | 28 100 € |

Année 2 :

| Poste Budgétaire | Enveloppe Budgétaire |
|---|----------------------|
| <u>Pilotage et Suivi</u> <ul style="list-style-type: none"> Animer la politique Handicap, et le réseau des référents handicap Assurer la réalisation et le suivi des mesures prévus dans l'accord handicap Assurer le lien avec la direction pour communiquer sur l'avancement Mobiliser les directions opérationnelles et supports Initier des contacts avec les missions handicap des clients, en lien avec la DDC | 56 200 € |
| <u>Plan d'embauche</u> <ul style="list-style-type: none"> Former semestriellement les nouveaux membres des équipes de recrutement Impulser une politique de recrutement de salariés BOETH Actions de recrutements Participation à des forums spécialisés de recrutement | 101 160 € |
| <u>Formation</u> <ul style="list-style-type: none"> Former des salariés BOETH en interne (entretien formation CRH/BOETH, surcoût adaptations formation BOETH) Former les responsables hiérarchiques des salariés BOETH Former les membres équipes des salariés BOETH | 67 440 € |
| <u>Sensibilisation/Communication</u> <ul style="list-style-type: none"> Présenter la politique handicap dans le parcours de formation interne Réaliser des actions de communication interne et externe Réaliser d'ateliers RH de sensibilisation | 56 200 € |
| <u>Intégration et Maintien dans l'emploi</u> <ul style="list-style-type: none"> Réaliser l'intégration des salariés BOETH (entretien) Informar les salariés sur la reconnaissance en qualité de TH Mettre en place les moyens accordés aux référents handicap (jours) Former les responsables hiérarchiques, de la cellule MEH, des référents et des membres d'équipe des salariés BOETH Réaliser le bilan de l'environnement de travail (dont la reconnaissance de la lourdeur du handicap) Mesures de compensation des conséquences du handicap Mettre en œuvre les mesures d'accompagnement | 213 560 € |
| <u>Innovations Technologiques</u> <ul style="list-style-type: none"> Rechercher de projets au profit du handicap et les soutenir | 28 100 € |
| <u>Sous-traitance</u> <ul style="list-style-type: none"> Développer le recours aux achats en secteur adapté/protégé | 39 340 € |

Année 3

| Poste Budgétaire | Enveloppe Budgétaire |
|---|----------------------|
| <u>Pilotage et Suivi</u> <ul style="list-style-type: none"> Animer la politique Handicap, et le réseau des référents handicap Assurer la réalisation et le suivi des mesures prévus dans l'accord handicap Assurer le lien avec la direction pour communiquer sur l'avancement Mobiliser les directions opérationnelles et supports Initier des contacts avec les missions handicap des clients, en lien avec la DDC | 50 580 € |
| <u>Plan d'embauche</u> <ul style="list-style-type: none"> Former semestriellement les nouveaux membres des équipes de recrutement Impulser une politique de recrutement de salariés BOETH Réaliser les actions de recrutements Participer à des forums spécialisés de recrutement | 89 920 € |
| <u>Formation</u> | 78 680 € |

| Poste Budgétaire | Enveloppe Budgétaire |
|---|----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Former les salariés BOETH en interne (entretien formation CRH/BOETH, surcoût adaptations formation BOETH) • Former les responsables hiérarchiques des salariés BOETH • Former les membres équipes des salariés BOETH | |
| <u>Sensibilisation/Communication</u> <ul style="list-style-type: none"> • Présenter de la politique handicap dans le parcours de formation interne • Réaliser des actions de communication interne et externe • Réaliser des ateliers RH de sensibilisation | 44 960 € |
| <u>Intégration et Maintien dans l'emploi</u> <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser l'intégration des salariés BOETH (entretien) • Informer les salariés sur la reconnaissance en qualité de TH • Mettre en place les moyens accordés aux référents handicap (jours) • Former les responsables hiérarchiques, la cellule MEH, les référents handicap et des membres d'équipe des salariés BOETH • Réaliser le bilan de l'environnement de travail (dont la reconnaissance de la lourdeur du handicap) • Mesures de compensation des conséquences du handicap • Mettre en œuvre des mesures d'accompagnement | 224 800 € |
| <u>Innovations Technologiques</u> <ul style="list-style-type: none"> • Rechercher de projets au profit du handicap et les soutenir | 28 100 € |
| <u>Sous-traitance</u> <ul style="list-style-type: none"> • Développer le recours aux achats en secteur adapté/protégé | 44 960 € |

ANNEXE 4. RAPPEL DES OBJECTIFS DE L'ACCORD

| Plan | Thème | Objectifs |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| Générale | Cellule MEH | Mettre en place une cellule Mission Emploi Handicap pour animer et déployer la politique handicap |
| Générale | Référents Handicap | Mettre en place des référents handicap pour accompagner chaque salarié concerné par une situation de handicap |
| Plan d'embauche | Forum | Participer à au moins 2 forums spécialisés nationaux par an Participer à au moins 1 forum spécialisé régional par région et par an |
| Plan d'embauche | Taux d'emploi | 1ère année : 1,3 % de l'effectif 2ème année : 1,6 % de l'effectif 3ème année : 2% de l'effectif |
| Plan d'embauche | Recrutement | Réaliser 35 recrutements de personnes en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> • 10 recrutements la première année, • 10 recrutements la deuxième année, • 15 recrutements la troisième année |
| Formation | Salariés BOETH | Mener des actions de formations (utilisation d'outils spécifiques pour compenser certains handicaps, adaptés pour l'intégration dans une équipe projet en interne ou chez le client) |
| Formation | Recrutement | Former les équipes de recrutement lors de la 1 ^{ère} année de l'accord puis chaque semestre pour les nouveaux membres des équipes de recrutement |
| Formation | Responsables hiérarchiques | Former : <ul style="list-style-type: none"> • Tous les acteurs managériaux au cours de la durée de l'accord ; • En priorité les managers encadrants des salariés BOETH ; • Les nouveaux managers dans le semestre suivant leur embauche. |
| Formation | Cellule MEH et référents | Former sur le handicap : <ul style="list-style-type: none"> • Le trimestre suivant leur désignation ; • De façon complémentaire (perfectionnement) pendant la durée de l'accord Participer à des salons spécialisés et à des rencontres avec des experts du handicap Animer un séminaire annuel |
| Formation | Autres salariés | Informier/former les membres de l'équipe (encadrant, collègues directs) |
| Sensibilisation / Communication | Livret | Réaliser un livret handicap |
| Sensibilisation / Communication | Atelier | Réaliser des ateliers RH de sensibilisation une fois par semestre |
| Sensibilisation / Communication | Communication | Réaliser au moins 2 communications interne par semestre Réaliser au moins 3 communications externe par semestre |
| Sensibilisation / Communication | Événement | Réaliser un événement local par année pour chaque agence |
| Intégration dans l'emploi | Entretien | Prévoir un temps d'intégration des salariés BOETH nouvellement embauchés (entretien dans le mois suivant l'embauche, au bout de 3 mois et au bout de 6 mois) |
| Intégration dans l'emploi | Environnement de travail | Réaliser un bilan de l'environnement de travail si demande de la médecine du travail |
| Intégration dans l'emploi | Lourdeur du handicap | Réaliser les démarches de reconnaissance de la lourdeur du handicap si cela s'avère nécessaire à la suite du bilan de l'environnement de travail |

| Plan | Thème | Objectifs |
|---------------------------|---------------------------------|---|
| Intégration dans l'emploi | Lourdeur du handicap | Mettre en place des mesures de compensation du handicap dans l'emploi des salariés BOETH |
| Intégration dans l'emploi | Intégration | Consacrer du temps (management et équipe ressources humaines) pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap nouvellement embauchés |
| Maintien dans l'emploi | Reconnaissance | Réaliser une communication annuelle sur les situations ouvrant droit à la RQTH Aider les salariés dans les démarches administratives |
| Maintien dans l'emploi | Bilan de compétence | Demander le bénéfice d'un bilan de compétence au retour d'absence pour longue maladie |
| Maintien dans l'emploi | Inaptitude | Recherche d'un emploi approprié aux capacités du salarié et compatible aux recommandations de la médecine du travail |
| Maintien dans l'emploi | Licenciement | S'assurer que les motifs ne sont pas en relation avec la situation de handicap |
| Maintien dans l'emploi | Accessibilité des locaux | Réaliser au cours du premier semestre de l'accord un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments et locaux utilisés par l'entreprise pour les personnes à mobilité réduite Mener des actions auprès du bailleur si nécessaire |
| Maintien dans l'emploi | Sécurité | Informar les équipes responsables de la gestion du site de rattachement afin de garantir une bonne évacuation |
| Maintien dans l'emploi | Déménagement | Porter une attention de la présence de salariés handicapés dans le cadre de projets de déménagement des locaux |
| Innovation Technologiques | Projet | Sélectionner et suivre des projets innovants contribuant à la compensation de handicap |
| Sous-traitance | Achat en secteur adapté/protégé | Développer le recours aux achats en secteur adapté/protégé (pour la dernière année de l'accord, un volume annuel d'achats en sous-traitance de 50 000 €, équivalent d'au moins 2,17 unités bénéficiaires) |

ANNEXE 5. ETAT DES LIEUX (TAUX D'EMPLOI, CONTRIBUTION AGEFIPH)

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Taux d'emploi BOETH | 0,82% | 0,67% | 0,9% |
| - Effectif moyen sur l'année | 1829 | 2408 | 2854 |
| - Nbre de salariés BOETH (31/12) | 15 | 16 | 25 |
| Dépenses déductibles de sous-traitance auprès du secteur protégé | 1 866 € | 30 253 € | 37 132 € |
| Montant de la contribution versées à l'AGEFIPH | 474 085,00 € | 508 764,00 € | 561 974,00 € |

Pour plus d'information le Diagnostic Action sur l'emploi des personnes handicapées réalisé par le cabinet LB Développement (en collaboration avec l'AGEFIPH) sur le second semestre 2020 est consultable auprès de la DRH.