

Groupe Capgemini en France

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Années 2016-2017-2018**

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

- 1.1 Le cadre légal
- 1.2 Les principes
- 1.3 Les bénéficiaires de l’accord
- 1.4 Champ d’application

ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D’ACTIONS

- 2.1 Recrutement et intégration
- 2.2 Développement de l’alternance
- 2.3 Actions en faveur de la formation
- 2.4 Actions en faveur du maintien dans l’emploi et soutien des salariés handicapés
- 2.5 Recours et soutien au milieu protégé et adapté
- 2.6 Actions de communication et d’information-sensibilisation
- 2.7 Déploiement de la norme handi-accueillante
- 2.8 Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal du personnel.

ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L’ACCORD

- 3.1 La Direction de Programme
- 3.2 Le Chargé de Mission Handicap
- 3.3 Le Chargé de Recrutement et d’Intégration
- 3.4 Le Comité de Pilotage National
- 3.5 La Commission d’Orientation et de Suivi
- 3.6 Le suivi annuel de l’accord

ARTICLE 4 - BUDGET DE L’ACCORD

- 4.1 Mode de fonctionnement
- 4.2 Principe de péréquation

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L’ACCORD

ANNEXES

PREAMBULE

Depuis 1996 le Groupe Capgemini en France développe une politique active d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap. Un premier palier a été franchi avec la signature en 2006 du premier accord triennal (2006, 2007, 2008).

Le deuxième accord triennal (2010, 2011, 2012) a permis de franchir un nouveau palier, les différentes parties ayant fait état de réussites sur de nombreux points, dont à titre d'exemple :

- Le triplement du nombre de travailleurs handicapés de 2006 à 2011
- La reconnaissance du handicap qui est mieux compris et accepté
- Le rôle positif des chargés de recrutement et intégration, mis en place avec ce deuxième accord et dont la contribution est essentielle
- Les actions de communication et sensibilisation
- Les salariés qui acceptent plus volontiers de déclarer leur handicap

Enfin, le 3^{ème} accord triennal (2013, 2014, 2015) a lui aussi permis de belles avancées. Les parties signataires reconnaissent notamment que ce dernier accord a permis de beaux résultats sur de nombreux points, et notamment :

- Augmentation significative du recours au secteur de travail protégé et adapté (STPA) avec mise en place de collaborations pérennes,
- Professionnalisation croissante des acteurs de la Mission Handicap,
- Implication grandissante des différentes parties prenantes de l'entreprise,
- 1er déploiement de la norme handiaccueillante avec autodéclaration du site pilote sur le sujet d'Issy-les-Moulineaux,
- Développement accrue des collaborations avec les écoles et universités, avec poursuite de l'élaboration de cursus spécifiques (tels que dans le cadre du projet HEduCap) pour faire converger le niveau de formation et de qualification des PSH vers les besoins de l'entreprise, et ainsi favoriser le recrutement.

Néanmoins un certain nombre de difficultés ont été rencontrées, dont certaines sont liées au manque de candidats pour les métiers dont la plupart exigent une qualification professionnelle de niveau ingénieur. Ainsi malgré le renforcement de la capacité de l'entreprise à recruter avec la mise en place des CRI (Chargés de Recrutement et d'Intégration), nous n'avons pas assez de candidats. Les parties signataires reconnaissent aussi que certaines difficultés sont propres à l'entreprise, comme :

- La nécessité de renforcer les moyens pour recruter et intégrer
- La réticence des managers, avec la nécessité de former, expliquer et convaincre
- Le développement de la complémentarité entre les entités, pour régionalement faire ensemble (Sogeti et Capgemini)

C'est au regard de ces réussites et de l'analyse des difficultés, que les parties signataires ont souhaité avec ce quatrième accord triennal (2016, 2017, 2018) poursuivre la dynamique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Avec ce nouvel accord, les signataires s'engagent à donner une impulsion nouvelle en faveur de l'emploi, l'intégration, mais aussi et surtout de porter une attention particulière à la gestion de carrière de ces collaborateurs. A ce titre ils devront mettre en œuvre tous les outils, méthodes et techniques dont le but sera d'accompagner de la meilleure façon possible le maintien dans l'emploi, mais aussi l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et en particulier dans les articles du code du travail :

- L.5211-1 et suivants du code du travail
- L.5212- 8
- L.5212-13

En référence à l'article L.5212-8, il est défini un plan d'actions présenté à l'article 2 du présent accord.

1.2 Les principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le recrutement, le maintien dans l'emploi en priorité et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de :

- **favoriser le recrutement** de personnes en situation de handicap au sein du Groupe Capgemini en France, en développant des partenariats avec des structures et associations pour être en contact avec des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi en facilitant l'intégration dans l'environnement de travail, en permettant l'accès des personnes en situation de handicap aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux salariés ,
- **rechercher activement le maintien dans l'emploi** des salariés lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue, en préparant notamment le retour des salariés après une longue absence et en adaptant les missions successives tout au long de leur carrière,
- **développer des actions de formation et d'intégration** en faveur des personnes en situation de handicap,
- **développer la collaboration** avec les établissements du secteur protégé et adapté et le recours à ces structures pour **l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations** de services.

Les engagements financiers relevant du programme général d'actions sont imputés sur le budget de l'accord défini à l'article 4, sauf stipulation contraire.

1.3 Les bénéficiaires de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de Handicap (CDAPH) et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP),
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire,

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire au titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Par ailleurs sont bénéficiaires de certaines dispositions de l'accord, détaillés plus loin (cf. article 2-8) mais avec des dépenses non prises en compte dans le budget en lien avec l'agrément de l'administration, les conjoints, ascendants et enfants handicapés du personnel. Ces dépenses font l'objet d'une comptabilisation spécifique (hors budget du présent accord).

1.4 Champ d'application

Le présent accord de groupe s'applique à toutes les sociétés constituantes de l'Unité Economique et Sociale Capgemini actuelles et à venir ; ci-après dénommées le Groupe.

ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

2.1 Recrutement et intégration

2.1.1 L'obligation d'emploi

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Groupe, arrêtée au 31 décembre 2014 est la suivante :

Données issues des DOETH 2014 :

Filiale	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	UB totales (retenues)	Nb bénéficiaires manquants avant minorations	Nb bénéficiaires manquants après minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) avant minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations retenues
Backelite	85	5	0,98	4,02	3,52	1,15%	1,74%
CAPGEMINI Consulting	890	52	9,73	42,27	40,27	1,09%	1,32%
CAPGEMINI France	90	5	5,48	0,00	0,00	6,09%	6,09%
CAPGEMINI OS / OSE	848	47	24,59	26,55	21,55	2,90%	3,49%
CAPGEMINI Service	130	7	1,22	5,78	5,28	0,94%	1,32%
CAPGEMINI TS	8995	529	170,48	359,52	324,11	1,90%	2,29%
PROSODIE	701	42	16,74	25,26	24,26	2,39%	2,53%
SOGETI Corporate	38	2	0,66	1,34	1,34	1,74%	1,74%
SOGETI France	5738	332	113,96	222,93	198,93	1,99%	2,40%
SOGETI HT	2473	141	51,15	89,85	78,85	2,07%	2,51%
Total UES Capgemini	20005	1162	394,99	777,52	698,11	1,97%	2,37%

Filiale	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	UB totales retenues	Nb de bénéficiaires manquants avant minorations	Nb de bénéficiaires manquants après minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues avant minorations)	Taux d'emploi global (avec UB retenues après minorations)
Euriware	1518	91	62,38	28,62	17,33	4,11%	4,85%

Le tableau ci-dessus montre au regard des effectifs, quelle est l'obligation d'emploi pour 2014, à savoir 1162 Unités Bénéficiaires au niveau du périmètre sous accord en 2014 (hors Euriware). Avec 395 Unités Bénéficiaires valorisées (comprenant les UB directes, indirectes et UB stagiaires) et les minorations, cela correspond à un taux d'emploi de 2,37%.

Les moyens prévus dans le présent accord permettront d'atteindre un taux d'emploi de **3,30%** au terme de l'accord (2018), selon le rythme indicatif suivant :

	2016	2017	2018
Taux d'emploi	2,90 %	3,10 %	3,30%

2.1.2 Les moyens pour recruter

Il est important de saisir toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, quels que soient les postes concernés.

Le Groupe développera ses relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tels que le Pôle Emploi, les structures du réseau CAP EMPLOI ou toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats reconnus travailleurs handicapés.

Il poursuivra notamment les partenariats mis en place lors du précédent accord.

Une attention particulière sera portée sur les partenariats avec les associations (Tremplin Etudes, Handicap, Entreprises, Exéco, Hanploi, l'Adapt, ...) afin d'accroître le nombre de candidats et de mieux faire connaître nos métiers et besoins de recrutement.

Afin de favoriser la rencontre avec les candidats handicapés, des actions spécifiques pourront être menées, telles que la participation à des forums et autres évènements dédiés, la promotion sur le site internet du recrutement de travailleurs handicapés, des campagnes de communication dans différents médias, ou encore l'aide aux déplacements des candidats, dans le cadre de leur participation à des forums ou à des entretiens.

Afin d'optimiser les résultats liés à la participation du Groupe aux différents forums et de mieux cibler cette participation, un suivi spécifique des forums sera effectué et donnera lieu chaque année à la réalisation d'un bilan portant sur le nombre et le type de candidats rencontrés, et les suites données à ces rencontres. Deux fois par an, un point sera fait en Comité de Pilotage National tel que défini à l'article 3-4 du présent accord, et servira de base pour cibler les forums à privilégier et/ou à éviter. Le CPN validera le choix de ces forums.

Plus globalement, un suivi spécifique concernant l'activité Recrutement de la Mission Handicap sera réalisé et des indicateurs seront mis en place : nombre de CV collectés, nombre de candidats positionnés dans le process recrutement, nombre d'entretiens réalisés, nombre de propositions d'embauches effectuées,...

Un descriptif de la mission et contenu de poste des CRI est décrit à l'article 3 du présent accord et la fiche de poste est présentée en annexe. Les CRI travaillent en étroite collaboration avec les Chargés de Mission Handicap (CMH) de leur périmètre, dont la mission est de développer l'accord dans les entités opérationnelles, avec l'appui des services RH. Un descriptif des missions et du contenu du poste de Chargé(e) de Mission Handicap est également décrit à l'article 3 du présent accord et la fiche de poste est présentée en annexe. La collaboration entre les CRI et CMH, ainsi que celle entre les acteurs de la Mission Handicap et les équipes RH,

seront renforcées. A ce titre, et dans l'objectif d'améliorer encore la connaissance des besoins par la Mission Handicap, les CMH participeront aux points qui traiteront du recrutement dans les réunions RH. Dès leur identification, ces besoins seront communiqués aux CRI des périmètres correspondants. Par ailleurs, la coopération régionale entre les entités sera poursuivie, pour permettre de développer des actions communes, d'être présent ensemble sur des forums et de mieux se faire connaître auprès des associations et autres partenaires.

Cette mission est portée par les Directeurs des Ressources Humaines des unités. Les Responsables Ressources Humaines seront tous formés sur le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés.

Cette politique pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'embauche de nouveaux salariés handicapés à travers, par exemple, l'aide aux déménagements des candidats ou le soutien via une aide à la mobilité pour les personnes recrutées issues d'autres régions.

Pour tenir compte du manque de candidats ayant les qualifications requises le Groupe développera l'intégration par l'alternance. Ce point fera l'objet de moyens spécifiques présentés dans l'article 2.2. Par ailleurs, dans la mesure du possible et en fonction des besoins, des recrutements de personnes à partir d'un niveau de formation Bac+2 pourront être réalisés, notamment sur certaines fonctions support et sur les recrutements en alternance.

Par ailleurs, la Mission Handicap conduira des actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel chargé du recrutement et de l'encadrement, afin de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap. La collaboration entre les différentes entités du Groupe sera renforcée, avec l'organisation d'opérations communes et l'échange de bonnes pratiques. Ainsi ces opérations mettront en avant les différentes entités (avec leurs logos) dans le cadre d'une démarche commune.

Les objectifs annuels de recrutements de personnes en situation de handicap pour l'ensemble du Groupe sont les suivants :

	2016	2017	2018
Nombre de recrutements	52	56	60

Il sera recherché en priorité des recrutements en CDI.

Tout comme les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, les contrats en alternance sont comptabilisés dans les recrutements. L'objectif est au terme de l'alternance de transformer ces contrats en CDI.

Ces recrutements, complétés par les reconnaissances de travailleurs handicapés et les UB au titre du recours au secteur protégé et adapté et des effets de minoration, devraient permettre d'atteindre le taux d'emploi de 3,30% au terme de l'accord.

2.1.3 Les moyens pour intégrer

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du Groupe, un plan d'insertion sera élaboré sous la responsabilité du Manager concerné, avec l'appui de toutes les parties concernées, coordonnées par le Chargé de Mission Handicap (cf. article 3.2), qui apportera également son concours au processus d'intégration du salarié.

Les actions de formation prévues dans cet accord sont hors Compte Personnel de Formation (CPF).

Ce plan d'insertion pourra comprendre différentes mesures :

- Formation

Des actions de formation seront mises en place à l'embauche de salariés handicapés, afin d'ajuster leur niveau de compétence et faciliter leur prise de poste (cf. article 2.3.2). Une attention particulière sera portée au développement des compétences via les contrats en alternance de personnes en situation de handicap.

- Aménagement et accessibilité des postes de travail

Avant chaque embauche, les aménagements nécessaires du poste de travail et les adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste seront réalisés selon les besoins du bénéficiaire, après consultation du Médecin du Travail, dans le cadre de la visite de pré-embauche. Toute autre personne ou organisme ou instance de représentation du personnel compétente sera avec l'accord du salarié associé à la démarche. Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels, et des mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail pourront être prises. L'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine pourra également être mise en place (interprètes LSF, auxiliaires de vie sur le lieu de travail,...).

La Médecine du Travail sera mise à contribution pour rechercher les moyens adaptés à l'intégration. L'entreprise (notamment via la Mission Handicap) pourra faire appel si besoin à un ergonomiste ou à un autre expert adapté à la situation.

Les CHSCT seront informés chaque trimestre sur les recrutements de travailleurs handicapés et les éventuels départs. Ils interviendront, dans le cadre de leurs prérogatives, pour faire des propositions d'aménagement de locaux ou de mesures facilitant l'accueil de travailleurs handicapés.

Selon la situation, un processus spécifique d'intégration du nouveau salarié pourra être mis en place :

- Préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un salarié handicapé pourra être dispensée, à la demande du service médical, de l'encadrement et du CMH, et sous réserve de l'accord de la personne handicapée concernée. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché, et de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du salarié.

A titre d'exemple, une formation à la LSF (Langue des Signes Française) sera réalisée auprès des salariés volontaires pour communiquer avec un salarié sourd ou malentendant pratiquant la LSF. Cela permettra de se faire comprendre et facilitera l'intégration.

Par ailleurs, en fonction des situations, et dans l'objectif de favoriser la bonne intégration du salarié, un coaching externe pourra également être proposé au manager d'un collaborateur en situation de handicap, à un de ses collègues ou à son équipe de travail.

- Mise en place d'une fonction tutoriale

Afin de faciliter l'intégration et la mise en œuvre des compétences du salarié recruté, un tuteur sera systématiquement proposé par le CMH au salarié. La fonction de tutorat sera confiée dans la mesure du possible et des compétences et aptitudes requises à un salarié expérimenté. Le salarié recruté et le tuteur doivent être volontaires. Le tuteur ne doit pas avoir de lien hiérarchique avec le salarié intégré. Sa mission est clairement définie et programmée dans le temps. Le tuteur peut avoir un rôle en termes techniques, de compétences, mais aussi de savoir être. Il peut également avoir uniquement un rôle de facilitateur au sein du service et/ou de l'entreprise. Les tuteurs accompagneront jusqu'à 2 tutorés et bénéficieront de formations ou

d'informations liées à la connaissance du type de handicap, afin de renforcer cette fonction tutorial. Le temps de tutorat spécifiquement lié à la situation de handicap du salarié est pris en charge dans le cadre de l'accord.

Un suivi spécifique des salariés handicapés intégrés sera mis en place, dans l'objectif de faciliter le parcours d'intégration du salarié, de faire des bilans réguliers suite à sa prise de poste, de veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement, et de réaliser les ajustements nécessaires le cas échéant. Un suivi spécifique sera réalisé les premiers temps par le CRI référent du nouvel embauché, qui passera ensuite le relai au CMH du périmètre concerné dans le mois suivant l'intégration.

- Primes à l'insertion

Pour les contrats hors alternance, une prime forfaitaire pourra être versée à tout nouveau salarié en situation de handicap intégrant le Groupe en CDD ou CDI selon les montants et modalités prévues en annexe du présent accord.

L'objectif est, d'une part, de permettre à la personne recrutée de faire face aux éventuelles démarches et charges induites par sa prise de poste, et d'autre part d'inciter les candidats à faire part de leur statut TH quand ils sont bénéficiaires, et in fine permettre à l'entreprise de rester vigilante quant aux éventuels besoins de la personne.

Pour les contrats en alternance, l'AGEFIPH sera systématiquement sollicitée pour que le salarié puisse bénéficier des aides forfaitaires qu'elle propose et qui visent à aider le salarié en situation de handicap à couvrir les frais inhérents à l'entrée en contrat (déplacement, hébergement, mallette pédagogique...).

Dans le cas où l'AGEFIPH ne proposerait plus cette aide à un salarié car salarié d'une entreprise signataire d'un accord, ce dernier pourra bénéficier de la prime forfaitaire au titre des CDD/CDI hors alternance selon les modalités définies en annexe du présent accord.

Une prime de pérennisation sera versée aux salariés poursuivant un contrat au sein du Groupe selon les modalités visées en annexe du présent accord.

- Mise en place d'un coaching spécifique

Un coaching pourra être proposé aux salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise par le CMH. L'objectif est de leur offrir, au-delà des aménagements techniques et organisationnels, un accompagnement d'ordre psychologique et opérationnel, dans le cadre d'un espace confidentiel, et sans enjeu hiérarchique ni relationnel. Le but est de permettre aux salariés intégrés d'exprimer et gérer certaines problématiques en lien avec leur situation de handicap, de prendre confiance en eux et développer leur autonomie, et ainsi permettre aux salariés d'exprimer pleinement leurs compétences sans être freiné par des éléments liés au stress et difficultés induits par leur nouvelle intégration ou la gestion de leur handicap.

Le Médecin du Travail pourra proposer au salarié un accompagnement spécifique.

2.2 Développement de l'alternance

Parmi les candidats identifiés par le Groupe, certains ont besoin de compléter leurs connaissances dans leur métier, ou d'acquérir un niveau de formation supérieur. Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différentes unités.

Par ailleurs, pour répondre au manque de candidats TH formés et qualifiés dans nos métiers, le Groupe poursuivra et développera le recours à l'alternance. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une embauche future. Le Groupe participe au financement ou au cofinancement de ces formations. Ces formations pourront être réalisées de manière individuelle ou collective, et pourront

s'inscrire dans des projets interentreprises ou des projets de « Classes Caggemini – Sogeti » dédiées, en alternance, comme mentionnées dans l'article 2.3.2 du présent accord.

Le Groupe souhaite poursuivre sa collaboration avec les Grandes Ecoles et entretenir des partenariats avec les Universités pour faciliter la réussite d'actions prévues au titre du présent accord, notamment via l'alternance.

Une analyse des embauches consécutives à l'alternance sera faite une fois par an en Commission d'Orientation et de Suivi (COS) et consolidée en CPN.

2.3 Actions en faveur de la formation

Un niveau de formation insuffisant est l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, le Groupe souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap par la formation.

2.3.1 Accueil de stagiaires handicapés

L'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap passe par l'accès à la formation.

A ce titre, le Groupe favorisera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage – cf. article 2.2) et de stagiaires en fonction des possibilités offertes au sein des différentes unités et de leurs objectifs de formation.

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

- la formation initiale,
- l'application en entreprise de la formation professionnelle continue,
- la validation et l'élaboration de projets professionnels (dispositifs tels que les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR),...),
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

L'objectif en termes de nombre de stages débutés chaque année, sur la période de l'accord, est le suivant :

	2016	2017	2018
Nb de stages débutés	58	60	62
Nb d'UB	10	11	12
Equivalence en nb d'heure	16070	17677	19284

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein du Groupe pourront être mises en œuvre (article 2-1-3). Dans le cadre des stages et contrats en alternance, des aides au logement pourront être octroyées en fonction de l'éloignement du centre de formation et du domicile de l'entreprise d'accueil.

Pour mener cette action, le Groupe se rapprochera et développera ses relations avec des écoles ou centres de formation en rapport avec les métiers de l'entreprise, et notamment les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP). Le Groupe poursuivra également sa collaboration avec des associations qui proposent des stagiaires et des contrats en alternance.

Le Groupe sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses salariés et ses infrastructures pour l'organisation de cycles de formation ou de journées découvertes à destination d'étudiants et de jeunes diplômés handicapés.

Le Groupe s'attachera, avec notamment l'aide d'associations comme ARPEJEH dont il est membre actif, à établir des contacts le plus en amont possible du parcours de formation des personnes en situation de handicap (lycées, universités, grandes écoles, centres spécialisés,...), pour d'une part leur permettre d'accéder aux aides proposées par ce présent accord et d'autre part sensibiliser aux métiers et à la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe. Cette action vise notamment à favoriser l'orientation des jeunes en situation de handicap vers les métiers du conseil et de l'informatique, à les inciter à acquérir un niveau de qualification supérieur, et ainsi favoriser leur insertion professionnelle. Des témoignages seront organisés pour faire la promotion de nos métiers auprès des écoles. Le temps passé est valorisé en travaux internes sur un code spécifique.

En outre le Groupe s'engage à poursuivre la mise en place de « classes Capgemini/Sogeti » et de promotions dédiées interentreprises qui ont démontré leur efficacité lors des accords précédents. Elles permettent en effet à des stagiaires ou alternants de bénéficier d'une formation à nos métiers, dispensée par des organismes de formation agréés leur facilitant ainsi l'accès à l'emploi. L'objectif final est, dans la mesure du possible, de concrétiser l'embauche au sein du Groupe des stagiaires et alternants accueillis dans le cadre de ces formations. Une attention particulière sera portée à chaque projet de ce type mis en place afin de privilégier la participation à des formations diplômantes ou reconnues au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Les partenariats avec les CRP (2isa et CRP de Mulhouse notamment), qui s'inscrivent dans la durée, feront l'objet d'un suivi spécifique, qui donnera lieu annuellement à un point en Comité de Pilotage National tel que défini à l'article 3-4 du présent accord. Ce suivi portera sur les stagiaires et alternants accueillis dans le cadre de ces cursus et leur devenir.

2.3.2 Formation individuelle des salariés bénéficiaires de l'accord

Le Groupe veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés par le champ d'application du présent accord éventuellement en mettant en place des moyens complémentaires appropriés (déplacements, interprète, adaptation de poste...) et en apportant un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap.

Le Groupe s'assurera notamment que chaque formation proposée à tout salarié handicapé lui soit accessible. A défaut et exceptionnellement, toute formation pourra avoir son équivalent dans une session adaptée à sa situation et ses éventuelles contraintes.

Concernant les projets de formation spécifique, ne relevant pas du plan de formation, l'accord pourra être sollicité/mobilisé sur les coûts des actions de formation dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Les projets répondant à un besoin de reclassement / reconversion en lien avec le handicap donneront notamment lieu à la mise en place de formation(s) financée(s) sur le budget de l'accord. A contrario, les formations liées à des projets de mobilité professionnelle « classique », ou à un besoin de l'entreprise sans lien avec le handicap, resteront à la charge de l'entreprise. Pour illustrer, un collaborateur reconnu TH pour des problématiques d'allergie, qui souhaite bénéficier d'une formation sur une technologie plus récente et/ou plus intéressante compte tenu des projets de l'entreprise, ne relève pas d'un financement via le budget d'accord mais bien d'une demande de formation classique.

Une réduction sélective du temps de travail pendant la durée d'une formation pour préparer des examens ou certifications pourra être proposée aux salariés handicapés de l'entreprise qui en feraient la demande.

Enfin, des actions visant à développer le niveau de qualification des salariés handicapés pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE.

2.3.3 Financement d'actions de formation externe

Le Groupe contribuera au financement de formations pour des personnes en situation de handicap, réalisées par des organismes publics ou privés.

Il pourra être amené à proposer l'accès aux ressources techniques et technologiques du service formation du Groupe à des organismes de formation accueillant des personnes en situation de handicap et à mobiliser ses ressources de formation internes.

Des bourses d'études, validées par le CPN, pourront être octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée, de préférence en lien avec les métiers du Groupe.

Une aide financière à la compensation du handicap et à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes en situation de handicap pourra également être apportée par le Groupe. Cela pourra notamment passer par le financement de matériels informatiques favorisant la compensation du handicap, ou encore de postes d'auxiliaires d'études supérieures, en veillant toujours à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun. Ces aides pourront être apportées par l'intermédiaire des missions handicap des écoles ou universités, comme cela est actuellement le cas dans le cadre des conventions de partenariat signées telles que les conventions « Atouts pour Tous ». Ce type de partenariats sera poursuivi et pourra être développé au sein d'autres académies.

Le financement des actions de formation externe aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein du Groupe ou d'une autre entreprise, prioritairement dans les domaines d'activité du Groupe, mais également dans d'autres domaines d'activité.

Ces actions visant à développer le niveau de qualification des personnes en situation de handicap pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE et/ou d'évaluation de compétences assurés par des structures spécialistes du handicap telles que les CAP EMPLOI, ainsi que des actions de coaching.

Tout financement d'opérations externes fera l'objet d'une validation et d'un suivi par le CPN.

2.3.4 Versement de la taxe d'apprentissage

Une quote-part de la taxe d'apprentissage pourra être versée à des instituts, associations ou organismes de formation agréés, délivrant des formations à destination des personnes handicapées, et notamment à des CRP. Les COS seront sollicités pour proposer des organismes éligibles au versement de la taxe.

Ce versement ne sera évidemment pas imputé sur le budget de l'accord.

2.4 Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des salariés handicapés :

2.4.1 Maintien dans l'emploi

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés en situation de handicap, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et capacités, et ce pour chaque mission. Le télétravail est déjà identifié dans l'accord UES du 20 juillet 2011 comme un des moyens pour favoriser le maintien dans le poste. Une attention particulière sera portée aux personnes dont le handicap évolue.

Ce programme de compensation s'appliquera aux salariés bénéficiaires de la loi.

Les managers concernés devront, après accord du salarié, être associés à la démarche de reclassement ou de reconversion des salariés nécessitée par le handicap. Une démarche pluridisciplinaire pour la recherche de solutions d'aménagement ou de reclassement sera privilégiée.

Une attention particulière sera portée sur les situations de reprise après une longue maladie, ou une absence répétée pour maladie chronique, des salariés reconnus travailleurs handicapés.

La reprise d'activité, après avis d'aptitude par le Médecin du Travail, sera facilitée par la mise en place de formations adaptées et si besoin des aménagements d'horaires. Lorsque le poste occupé à la reprise d'activité est différent de celui occupé avant la longue absence, le parcours de formation sera renforcé. Un tuteur pourra également être mis en place pour favoriser le maintien dans l'emploi du collaborateur. Le Chargé de Mission sera l'interlocuteur privilégié pour le salarié afin de l'aider dans ses démarches et l'accompagner dans le suivi professionnel.

Ces moyens comprennent notamment :

- Aménagement et accessibilité du poste par des adaptations techniques et matérielles

L'aménagement et l'accessibilité des postes de travail relèvent de la compétence du service médical du travail. Celui-ci peut, le cas échéant, en collaboration avec le Chargé de Mission Handicap, s'appuyer sur des experts pour réaliser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement et pour acquérir le matériel spécifique.

Il peut s'agir de :

- cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail,
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité ou d'autres problèmes d'ordre sensoriels,...),
- d'experts intervenant dans le domaine des dysfonctionnements psychiques et mentaux,
- d'autres experts choisis en fonction des situations.

Une attention particulière sera portée à la présence de salariés TH dans le cadre de projets de déménagement des locaux, afin de garantir le maintien des conditions d'accessibilité et le transfert des aménagements, outils et matériels de compensation. Les COS, en partenariat avec le CHSCT et les CMH, seront associés pour mener à bien ces actions.

- Aménagements des conditions de travail

Conformément à la loi qui impose une obligation de moyens, le Groupe veillera, dans la limite des contraintes liées à son organisation et à son environnement, à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'accord.

Le Médecin du Travail est associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations envisagées. Ces dispositions peuvent être :

- Autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés. Le caractère discontinu de la capacité de travail au regard du handicap est déterminé par le Médecin du Travail,
- Allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins. Dans ce cadre, et selon les situations, les salariés bénéficiaires de la loi dont le handicap nécessite des examens pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à 8 journées par an, sur justificatifs. Son financement est à la charge de la Mission Handicap,
- Aménagement du temps de travail,
- Mise en place de l'intervention de spécialistes types interprètes LSF ou auxiliaires de vie sur le lieu de travail,
- En cas de reprise du travail à la suite d'un arrêt prolongé, le Groupe veillera à proposer, sur avis du Médecin du Travail, une affectation transitoire sur certains postes adaptés

permettant une réadaptation progressive du salarié avant un retour en production ou au sein de son service d'appartenance,

- Tutorat permettant la réadaptation progressive au poste de travail, la bonne intégration sur un nouveau projet, ou visant la mise en place de conditions favorables au maintien dans l'emploi. Il peut s'agir d'un tutorat technique assuré par un salarié ou un encadrant de l'entreprise, n'ayant aucun lien hiérarchique avec le salarié travailleur handicapé ; le rôle du tuteur peut également être un rôle de facilitateur, d'accompagnateur, sans dimension technique ou métier,
- Période de travail à domicile nécessitée par le handicap,
- Mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- Reconnaissance des lieux (trajet, accès au site,...) par le collaborateur en amont de son affectation sur un nouveau projet, lorsque son handicap le justifie, afin de vérifier la faisabilité, préparer l'arrivée dans de bonnes conditions. Les conditions seront mentionnées dans la fiche d'aptitude du Médecin du Travail.

La mise en œuvre du télétravail peut faciliter le maintien dans l'emploi en réduisant les déplacements professionnels.

- Aide au reclassement et à la reconversion

Les salariés reconnus travailleurs handicapés et déclarés inaptes à leur poste par le Médecin du Travail seront accompagnés dans leurs démarches de reclassement par le Groupe. Le Groupe veillera à privilégier systématiquement le reclassement interne, en étudiant toutes les possibilités au sein de la division et de l'établissement du collaborateur, mais en élargissant également aux autres entités du Groupe.

Par ailleurs, les travailleurs handicapés dont le handicap est susceptible d'évoluer et laisse présager des difficultés d'aptitude grandissantes et un risque d'inaptitude à moyen ou long terme, pourront bénéficier d'actions en vue d'une éventuelle reconversion, sur préconisation du Médecin du Travail.

L'objectif est de travailler sur la gestion de carrière des collaborateurs TH en lien avec leur situation de handicap : ne pas attendre une déclaration d'inaptitude du Médecin du Travail avant d'envisager une reconversion, mais au contraire anticiper et intervenir le plus en amont possible.

Plusieurs dispositions pourront donc être prises, et notamment :

- Période d'immersion au sein d'autres services afin d'aider le salarié à orienter sa reconversion professionnelle nécessitée par le handicap,
- Réalisation d'un bilan professionnel (de compétences, d'orientation) ; Financement et mise en place de formations permettant d'ajuster ou de développer les compétences du salarié en fonction du poste identifié ou pressenti pour le reclassement interne,
- Financement de formations ou d'accompagnement dans le cadre du projet professionnel de reconversion du salarié dans le cas où un reclassement est envisagé. Dans le cas d'un reclassement interne, une fois la mobilité engagée, l'entité d'accueil prendra à sa charge le financement des actions.

Il sera possible de soutenir des projets de création d'entreprise pour les salariés en situation de handicap, sur validation du CPN.

Tout sera mis en œuvre pour accompagner les collaborateurs en évolution professionnelle lorsque celle-ci est liée au handicap (formation, tutorat, coaching,...).

- Mise en place d'un coaching spécifique

Afin de consolider le dispositif de maintien dans l'emploi existant et permettre aux salariés d'utiliser tous leurs atouts professionnels, un coaching pourra être proposé aux salariés en situation de handicap. L'objectif est de renforcer l'autonomie du salarié, notamment par rapport à sa situation de handicap, et/ou de proposer un accompagnement aux salariés de retour dans

l'entreprise, pour aider le salarié à reconstruire son identité professionnelle et consolider ses projets. Cet accompagnement peut également avoir comme objectif d'accompagner le collaborateur dans l'acceptation de son handicap, notamment dans le cas d'apparition d'un handicap.

Le Médecin du Travail pourra conseiller un accompagnement dans un objectif de maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, en fonction des situations, et dans l'objectif de favoriser la prise en compte du handicap et le maintien dans l'emploi, un coaching pourra également être proposé au manager d'un collaborateur en situation de handicap, et/ou à un ou plusieurs de ses collègues.

- Prévention et analyse des départs

Avant toute décision de licenciement, si le manager a connaissance du statut TH du collaborateur, il devra solliciter le CMH pour voir si des mesures en lien avec le handicap du collaborateur pourraient être mises en place et apporter une réponse aux problématiques rencontrées afin d'éviter le départ du collaborateur. Dans le cas d'une procédure de licenciement engagée, le CMH pourra également être sollicité à la demande du travailleur handicapé concerné pour intervenir. En cas de licenciement, le CMH pourra, en concertation avec le collaborateur concerné, accompagner sa sortie de l'entreprise.

Chaque sortie d'un travailleur handicapé des effectifs de l'entreprise sera analysée par le CMH pour en déterminer les motifs. Les bilans annuels présentés aux instances du personnel (COS et CPN) intégreront ces données pour permettre une comparaison avec les autres départs.

Par ailleurs, compte-tenu des particularités des métiers du Groupe, qui impliquent qu'un certain nombre de collaborateurs soient détachés en prestation sur les sites clients, des actions en faveur du maintien en emploi des collaborateurs TH seront menées en direction des clients. Dans ce cadre, le Groupe pourra organiser ou participer à des actions associant un ou plusieurs clients, afin d'échanger sur la politique d'emploi de TH, de partager les bonnes pratiques en termes d'accueil et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap, et de favoriser l'intégration des compétences des travailleurs handicapés sur les projets. Si ces actions engagent des dépenses, elles devront au préalable être validées au CPN.

Le maintien dans l'emploi sera suivi par des indicateurs (formations, gestion de carrière, ...) donnés par type de contrat en tenant compte des règles juridiques en vigueur et de l'obligation de confidentialité liée au statut de travailleur handicapé.

Le Groupe Capgemini confirme son engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de gestion de carrière.

2.4.2 Doublement de l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement et de dispense par l'employeur d'effectuer le préavis, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée. Ce doublement n'est pas financé sur le budget handicap mais par l'entreprise.

2.4.3 Prévention des situations de handicap

L'objectif est d'intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à des restrictions médicales, ou à des risques d'inaptitude médicale au poste. Dans ce cadre, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi décrites dans l'accord (cf. article 2.4.1) seront mises en œuvre, sans pour autant être imputées sur le budget de l'accord dans la mesure où le salarié ne fait pas partie des salariés bénéficiaires de la loi visées par l'article L.5212-13 du code du travail au moment de la clôture de l'exercice. A contrario, les dépenses d'aménagement ou de compensation du handicap réalisées dans l'année pour un salarié qui obtient un justificatif de bénéficiaire de la loi avant le 31/12 de la même année, et qui

apparaîtra ainsi dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés DOETH de l'année considérée, pourront être transférées sur le budget de l'accord.

Les salariés qui ont des traitements médicaux lourds, bénéficieront d'adaptation de leurs horaires. Cela sera le cas par exemple de salariés ayant des soins réguliers comme des dialyses.

La situation des salariés concernés sera étudiée en liaison avec le Médecin du Travail, ou/et le service social, ou/et les services de sécurité sociale, ou/et de tout autre organisme compétent. Un point de vigilance particulier sera apporté aux salariés pour lesquels la durée ou la périodicité des absences pour raison médicale est importante. Des visites de pré-reprises pourront être organisées avec l'accord du salarié en vue d'anticiper les restrictions et situations d'inaptitude, et étudier les aménagements envisagés et les possibilités de reclassement le plus en amont possible.

2.4.4 Aide et soutien aux salariés bénéficiaires de l'accord

Le Groupe s'engage à faciliter les conditions de vie de ses salariés en situation de handicap en son sein par diverses mesures. L'objectif est notamment d'intervenir de manière préventive afin d'éviter toute inaptitude médicale.

Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont étudiées en lien avec le Médecin du Travail, les services de sécurité sociale ainsi que tout autre organisme spécialisé, le cas échéant.

Diverses mesures sont prévues pour aider les salariés en situation de handicap et les soutenir dans leurs démarches.

- Reconnaissance du handicap

Le Groupe souhaite, notamment au regard de leur complexité et lourdeur, faciliter les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires de mobiliser les dispositifs spécifiques du champ du handicap et de bénéficier des mesures spécifiques, notamment celles prévues dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire. La reconnaissance est attribuée par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), parfois appelées Maisons De l'Autonomie (MDA). Cependant, le service de santé au travail de l'établissement, le Chargé de Mission Handicap ou la direction de l'établissement pourront informer les salariés sur ces dispositifs et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

A cette fin, les salariés concernés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs.

- Aides complémentaires

Les salariés bénéficiaires de l'accord pourront accéder aux aides complémentaires suivantes :

- aide au financement d'acquisition et/ou d'adaptation du véhicule spécifique au handicap,
- aide au financement du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap,
- aide aux frais de déménagement rendu nécessaire par le handicap,
- aide au financement d'aménagement du logement (sur validation du CPN),
- aide au financement d'appareillages (prothèses auditives,...).

Les critères d'attribution des aides telles que les aides à l'acquisition ou aménagement du véhicule, au déplacement, à l'hébergement,... sont établis en CPN par l'intermédiaire de la fiche ressource « Aide à la mobilité ».

Au-delà de ces mesures, le Groupe se réserve la possibilité d'étudier de manière exceptionnelle toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses salariés handicapés. Dans cette hypothèse, l'opportunité de cette demande sera étudiée par la commission d'orientation et de suivi. La demande sera ensuite soumise aux membres du CPN, afin de garantir une homogénéité de traitement.

Les aides financières accordées par le Groupe viendront en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, ...). Au regard du caractère urgent de la situation, le Groupe pourra intervenir, sous forme d'avance, sans attendre la réponse de prise en charge des différents organismes pouvant être sollicités, et procéder à une régularisation par la suite qui fera l'objet d'un engagement contractualisé avec le salarié concerné.

2.5 Recours et soutien au milieu protégé et adapté

Les structures composant le secteur du milieu protégé et adapté recouvrent trois types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, ex-CAT), les Entreprises Adaptées (EA, ex-ateliers protégés) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD). Le Groupe s'engage à poursuivre le développement de partenariats avec ces structures pendant toute la durée de l'accord.

2.5.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

Les activités pour lesquelles le Groupe a eu recours au milieu protégé et adapté en 2014, hors Euriware, représentent un chiffre d'affaires de 1 062 392 € HT, permettant la valorisation de 45,95 unités bénéficiaires sur la DOETH 2014. De son côté, Euriware avait fait appel au secteur protégé et adapté en 2014 à hauteur de 175 000 € HT environ, permettant la valorisation de 8,84 UB.

Le Groupe poursuivra ce recours au milieu protégé et adapté pour l'achat de biens et services. Lors du dernier accord le travail mené avec les services achats a permis de compléter l'identification de produits et services qui peuvent provenir du milieu protégé et adapté, et de développer de nouvelles collaborations. Ce travail sera poursuivi, avec une actualisation annuelle et la poursuite de la communication interne pour orienter le plus possible vers les achats ainsi identifiés dans la base en vigueur (actuellement GPS).

A titre d'illustrations et sans que cette liste soit limitative, les travaux confiés pourront concerner :

- le traitement de mailing ou de courriers récurrents,
- l'impression de documents,
- la numérisation de documents,
- la restauration,
- la location de salles de réunion,
- le recyclage, notamment le recyclage de matériel informatique (DEEE),
- la cotraitance informatique.

Une attention particulière sera portée au développement de la sous-traitance et cotraitance informatique, la cotraitance répondant notamment aux exigences de nos clients.

Il sera également recherché de nouveaux partenariats avec des EA et ESAT.

Dans la mesure du possible, et selon les critères en vigueur, des EA et ESAT seront consultés dans le cadre des appels d'offres lancés par le Groupe.

A ce jour, il existe des accords-cadres avec l'EA Elise pour le recyclage, Nodixia pour le recyclage des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE) et Handiprint pour l'impression.

Sur le plan de l'éthique, un soin particulier sera apporté sur le choix des EA / ESAT en privilégiant notamment ceux qui ont signé la Charte d'Ethique et des Valeurs du réseau GESAT. Une visite des EA / ESAT pourra être organisée pour contribuer à la sensibilisation.

Sur demande des COS ou du CPN, des ESAT ou EA pourront venir présenter leurs activités lors des réunions de ceux-ci. De même, un représentant des Services Achats du Groupe pourra être convié au CPN pour expliquer le mode de fonctionnement et les actions mises en place pour favoriser le recours au milieu protégé et adapté.

Les objectifs annuels d'Unités Bénéficiaires (UB) au titre du recours au milieu protégé et adapté sont les suivants :

	2016	2017	2018
UB sous-traitance milieu protégé et adapté	57	59	62

2.5.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

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

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté pourront prendre plusieurs formes :

- aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements,
- mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures,
- aide au financement de matériels ou logiciels,
- élaboration de projets spécifiques en vue du développement de leur activité,
- partenariat avec des groupements (réseau GESAT, ...),
- développement de la cotraitance informatique.

2.6 Actions de communication et d'information-sensibilisation

Le Groupe s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap, diffuser les bonnes pratiques en la matière, et informer sur les dispositions de l'accord, tant en interne qu'en externe.

2.6.1 Information-sensibilisation interne

Cette information-sensibilisation, qui pourra passer par des actions de formation, visera à renforcer l'adhésion des responsables ressources humaines et des responsables opérationnels du Groupe en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à créer les conditions favorables à l'accueil d'une personne handicapée auprès de l'ensemble des salariés. L'objectif est de mettre en œuvre les solutions optimales pour accompagner au mieux les équipes managériales et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur le sujet.

Plusieurs outils pourront être utilisés à cette fin, notamment :

- documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap (plaquettes, pages intranet...),
- poursuite des réunions d'information et formations auprès de l'encadrement sur la gestion de salariés en situation de handicap ou auprès des recruteurs sur le recrutement et l'accompagnement des travailleurs handicapés ; des actions de formation spécifiques devront être engagées à destination des RRH et des managers,
- manifestations à caractère exceptionnel et ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (pièces de théâtre, mise en situation pratique, découverte de la différence, théâtre forum,...),
- conférences ou interventions d'experts sur des sujets déterminés en lien avec la thématique handicap et emploi,
- intervention(s) auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau salarié handicapé,
- communication spécifique lors des modules d'accueil des salariés (Welcome,...),
- ...

Les modules d'accueil doivent comprendre un volet de sensibilisation au handicap et être adaptés au cas par cas aux personnes en situation de handicap.

Les membres des COS pourront être associés aux actions d'information-sensibilisation, en concertation avec les CMH. Par ailleurs, en l'absence de CRI ou CMH sur un site, un relais sera identifié pour aider à la mise en place et à la coordination d'une action de sensibilisation sous la responsabilité des CMH et en concertation avec les COS.

Afin de mieux faire connaître la notion de handicap, de RQTH, ainsi que les dispositions prévues dans le présent accord et dont peuvent bénéficier les salariés bénéficiaires de la loi, un livret d'information sera réalisé et diffusé aux salariés.

Enfin, dans un souci de professionnalisation croissante des acteurs de la Mission Handicap, des actions de formation et d'échange de pratiques seront mises en place à leur attention. Cela pourra passer par des journées d'échange de pratiques entre CMH, entre CRI, entre CRI et CMH ou encore entre les membres de COS et CPN. L'objectif de ces actions est de travailler concrètement et collectivement sur les situations vécues, les difficultés rencontrées et les leviers identifiés. Les CMH pourront également suivre des formations telles que le DIU Référent Handicap lancé en janvier 2015, suivi par certains CMH du Groupe. Cette formation spécialisée devra permettre aux CMH de mettre à jour leurs connaissances et compétences, afin qu'ils puissent opérer de la meilleure façon possible dans le cadre de situations spécifiques et de l'évolution du dispositif autour du handicap et de l'emploi.

2.6.2 Information-sensibilisation externe

Le Groupe a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externe, notamment auprès des écoles et des universités, ou encore des structures d'aide à la reconversion :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés ou des personnes en reconversion,
- Participation aux rencontres Entreprises sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap (conférences, tables rondes...),
- Participation à des actions de communication ...

2.6.3 Participation à des actions d'insertion et de promotion du handicap

Le Groupe souhaite étendre son engagement en faveur des personnes en situation de handicap en soutenant des actions de promotion liées au handicap. Ces actions pourront prendre plusieurs formes, et notamment :

- Participation à l'organisation d'évènements / manifestations (ludiques, culturelles, sportives,...) en faveur de la promotion et de la sensibilisation au handicap,
- Soutien financier au développement d'actions et/ou d'activités en direction des personnes en situation de handicap.

Ces actions doivent s'inscrire dans une réelle démarche de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en lien direct avec l'insertion de personnes en situation de handicap.

De même, le Groupe pourra poursuivre son soutien à des actions d'insertion liées à la problématique du handicap (du type des projets AUREVI et Tadeo), qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus. Les projets soutenus devront en contrepartie pouvoir être vecteur de sensibilisation.

Ces actions devront être validées par le Comité de Pilotage National tel que défini à l'article 3.3.

2.7 Déploiement de la norme handi-accueillante

La norme handi-accueillante, développée par l'AFNOR en collaboration avec un certain nombre de parties prenantes, dont Capgemini, a pour vocation d'intégrer la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus de l'entreprise, qui recouvrent 14 thèmes : politique et stratégie, processus RH, achat, communication, informatique, sécurité,... Le déploiement de cette norme vise une réelle inclusion des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise, en facilitant notamment leur intégration, leur autonomie et leur maintien en emploi. Par ailleurs, le déploiement de cette norme représente un réel outil de management, d'implication et de sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise à la prise en compte du handicap, et contribue ainsi à développer et ancrer au sein de l'entreprise la « culture du handicap ».

Le Groupe s'engage à poursuivre le déploiement de cette norme « Organisme Handi-Accueillant » en son sein sur la durée de l'accord. A ce titre, la majorité des sites principaux devra avoir été auditée (avec une prise en charge sur le budget de la mission nationale de l'accord) d'ici la fin du présent accord, et une partie de ces sites devra remplir les conditions permettant l'auto-déclaration « Entreprise Handi-Accueillante » dans ce même délai.

Afin d'accompagner, de promouvoir et préserver une cohérence dans la mise en œuvre de l'action, la coordination et la gestion financière de ce projet sera assurée par la Mission Handicap nationale.

Seuls les coûts relatifs à la réalisation des audits préalables prenant en compte les 14 thèmes de la norme, à l'animation et au pilotage du projet, ainsi que ceux liés aux aménagements, adaptations et autres actions répondant à des besoins individuels de salariés TH présents sur ces sites seront pris en charge sur le budget de l'accord. Evidemment, toute dépense répondant à une obligation légale, notamment concernant les questions d'accessibilité des locaux, ne pourra pas être imputée sur le budget d'accord.

Un bilan sur le déploiement de la norme sera fait chaque année en CPN et en COS en complément d'un état d'avancement lors de chaque réunion.

2.8 Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal des salariés

Le Groupe souhaite apporter une aide auprès des enfants (y compris enfants adultes), des conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap reconnu par un justificatif de bénéficiaire de la loi (cf. article L.5212-13 du code du travail) ou par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de handicap via l'attribution de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH), à condition qu'ils soient rattachés au foyer fiscal du salarié concerné ou qu'ils bénéficient d'une pension de la part de ce dernier.

Cette aide interviendra sous la forme d'attribution de Chèques Emploi Services Universel (CESU). Les sommes allouées devront respecter les plafonds fixés par le législateur en matière d'exonération de charges sociales et de fiscalité.

Les dépenses ne seront pas imputées sur le budget de l'accord. Elles le seront sur un fonds spécifique alloué par l'entreprise dans la limite de 200 000 euros par an.

Les dossiers seront instruits par les COS et soumis au CPN.

Les demandes (qui sont préalablement rendues anonymes) sont transmises au fil de l'eau aux membres des COS et du CPN (par messagerie). Cela permet une bonne réactivité.

Le Groupe souhaite également apporter son soutien aux familles suite à la naissance d'un enfant handicapé. Dans ce cadre, le Groupe pourra favoriser la prolongation d'un congé parental et étudiera toutes les demandes d'aménagements des conditions de reprise de travail en fonction des besoins de la famille.

Selon les situations, un aménagement du temps de travail du salarié concerné et des déplacements liés au lieu de mission devra être étudié.

Par ailleurs, les parents d'enfant en situation de handicap pourront bénéficier de 3 jours de congés rémunérés supplémentaires par an et par enfant en situation de handicap, sur justificatif du handicap (hors budget du présent accord).

ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'action des différents services des établissements composant le Groupe.

A cet effet, une coordination est conduite à deux niveaux :

- au niveau national, par une Direction de Programme et un Comité de Pilotage National qui assure la validation des plans d'action annuels et le suivi de l'accord,
- au niveau des établissements sociaux, au sens des comités d'établissement, par un Chargé de Mission Handicap et une Commission d'Orientation et de Suivi.

Pour les établissements sociaux, dont l'effectif est inférieur à 500, le CHSCT assure ce rôle.

Les établissements du Groupe peuvent s'appuyer sur plusieurs ressources :

3.1 La Direction de Programme de l'accord du Groupe

Une Direction de programme est nommée pour assurer le pilotage, la coordination et l'animation du présent accord. Cette Direction est intégrée dans la Direction RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale). Elle est placée sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

La Direction de Programme a pour mission de :

- Animer et coordonner l'accord au niveau du Groupe, tant en interne qu'en externe,
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Mettre en place des partenariats ou projet d'envergure nationale, financer des actions mutualisées,

- Apporter son aide pour l'orientation et le conseil des salariés et des différentes parties prenantes à l'accord,
- Mutualiser les actions et consolider les données des différentes filiales,
- Piloter et suivre les réalisations dans le cadre de l'accord,
- Animer les CMH et CRI,
- Mettre en place des outils de gestion communs aux CMH : compte rendu des COS, suivi des effectifs et reporting financier,
- Encadrer les Chargés de Recrutement et d'Intégration, en appuyant si besoin leur action auprès des RH et opérationnels.

Pour mener à bien cette mission, la Direction de Programme pourra s'adjoindre des compétences d'autres acteurs, tant internes qu'externes.

3.2 Le Chargé de Mission Handicap

Un ou plusieurs Chargés de Mission Handicap (CMH) sont nommés dans chaque établissement par la DRH avec l'accord de la Direction de Programme et au regard de leurs compétences et de leurs aptitudes (sur la base de la fiche de mission présentée en annexe) pour être les personnes chargées de relayer la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe. Pour valider cette nomination, compte tenu des exigences du métier et enjeux liés à cette mission, l'aide d'un cabinet extérieur pourra être sollicitée.

Le nombre de Chargés de Mission Handicap sera déterminé en fonction de la taille et du périmètre géographique de chaque établissement. Des renforts permettent de déployer les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Leur action sera valorisée. Le nombre de CMH est égal à ½ ETP par tranche de 1000 salariés, augmenté en fonction de la dispersion géographique.

Le nombre de CMH par établissement au moment de la signature de l'accord est précisé en annexe.

En fonction des changements et nécessités organisationnelles sur proposition de la Direction et en concertation avec le CPN, ces modalités (nombre de CMH et répartition) pourront être révisées.

Assurant un rôle de pilote de la Commission d'Orientation et de Suivi (article 3.5), le Chargé de Mission Handicap a pour mission, au sein de son établissement, et sous la responsabilité du DRH, de :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe,
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des TH prévues dans le cadre de l'accord groupe,
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap,
- Orienter et conseiller les salariés et les différentes parties prenantes de l'accord,
- Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise,
- Assurer le reporting auprès de la DRH et de la Direction de Programme,
- Présenter un bilan de son activité chaque année à la COS ; ce point sera à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT par an.

Les CMH pourront bénéficier de l'accompagnement d'un intervenant externe tel qu'un expert, un coach, un psychologue,... en fonction des besoins et situations rencontrées pour accompagner un salarié.

La fonction de CMH est identifiée dans la cartographie métiers (filière RH). Comme tout salarié de l'entreprise et dans les mêmes conditions, les CMH pourront évoluer vers d'autres métiers du Groupe s'ils le souhaitent, et en fonction des opportunités. Pour ce faire tous les moyens seront utilisés pour permettre au CMH concerné d'acquérir les éventuelles compétences complémentaires (et ceci hors budget du présent accord).

3.3 Le Chargé de Recrutement et d'Intégration

Les Chargés de Recrutement et Intégration sont sélectionnés au regard des compétences et aptitudes (sur la base de la fiche de mission présentée en annexe). Ils reçoivent une formation et un accompagnement qui leur permettent d'exercer leur fonction. Au cours de cette formation la dimension humaine est un axe prioritaire. Pour effectuer la sélection, une aide d'un cabinet extérieur est sollicitée. Il sera évidemment informé de l'ensemble des postes ouverts au sein de son secteur géographique de responsabilité.

Les Chargés de Recrutement et Intégration sont rattachés hiérarchiquement au Directeur de programme de la Mission Handicap, qui assure notamment leur coordination.

Actuellement le nombre de CRI est de 6 personnes auxquels s'ajoute un « assistant CRI », représentant 5,7 ETP. Leur répartition par zone géographique au moment de la signature de l'accord est précisée en annexe.

Les CRI pourront bénéficier de l'accompagnement d'un intervenant externe tel qu'un expert, un coach, un psychologue, en fonction des besoins et situations rencontrées pour accompagner un candidat ou salarié.

La fonction de CRI est identifiée dans la cartographie métiers (filière RH). Comme tout salarié de l'entreprise et dans les mêmes conditions, les CRI pourront évoluer vers d'autres métiers du Groupe s'ils le souhaitent, et en fonction des opportunités. Pour ce faire tous les moyens seront utilisés pour permettre au CRI concerné d'acquérir les éventuelles compétences complémentaires (et ceci hors budget du présent accord).

3.4 Le Comité de Pilotage National (CPN)

3.4.1 Sa composition

Un Comité de Pilotage National de l'accord est composé :

- du Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou d'un de ses représentants nommément désigné,
- de la Direction de programme de la Mission Handicap,
- de deux membres mandatés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord et membres du personnel du Groupe.

Les membres du Comité seront tenus au respect des règles de confidentialité.

3.4.2 Les attributions du Comité de Pilotage National

Il est compétent pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe.

Il est informé de l'état d'avancement des actions programmées et des éventuelles difficultés rencontrées. Il contribue par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

Il doit notamment :

- identifier les projets possibles au niveau national,
- élaborer le programme d'actions national,
- examiner les résultats par établissement, consolider les actions menées au niveau du Groupe comparées aux objectifs fixés, et définir les actions correctives à déployer,
- examiner 2 fois l'an (1^{ère} et 3^{ème} CPN de l'année), le bilan financier de chaque établissement, ainsi que la consolidation à l'échelon du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation),
- définir les affectations budgétaires pour l'année à venir,
- valider les rapports d'activités intermédiaires et finaux.

La démarche de gestion de projets nationaux dont la responsabilité relève du CPN s'organise de la façon suivante :

- construire les grandes lignes du projet,
- présenter le projet au CPN pour analyse et décision,
- effectuer les adaptations si nécessaire,
- mettre en œuvre et suivre la réalisation.

Les documents à examiner seront fournis dans un délai minimum de 7 jours avant la réunion. Les factures afférentes aux dépenses réalisées par la Direction de Programme sont consultables par les membres du Comité de Pilotage, auprès du Directeur de la Mission Handicap.

3.4.3 Réunions du Comité de Pilotage National

Le Comité se réunira trimestriellement à l'initiative de la Direction de Programme qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera confié à un membre du CPN appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple des membres hors Direction. Un secrétaire adjoint sera également désigné dans les mêmes conditions que le secrétaire.

Si un vote devait être requis pour statuer sur un point, le principe sera le suivant :

- La Direction disposera au travers de ses représentants d'un nombre de suffrage égal à celui cumulé des organisations syndicales signataires et membres du comité (2 votes pour chacune des n organisations syndicales signataires, n fois 2 votes pour la Direction),
- Lorsqu'une procédure de vote est nécessaire, les décisions seront prises à la majorité des votes exprimés,
- En cas de vote à parité, le secrétaire, le secrétaire adjoint et la Direction se réuniront pour trouver une position de compromis qui sera présentée au CPN. Si aucune position de compromis n'est trouvée ou si la nouvelle proposition est rejetée par l'ensemble du CPN hors Direction, le projet proposé sera alors retiré.

Selon les sujets traités, des intervenants extérieurs pourront être associés aux réunions du Comité de Pilotage National.

Le Comité se réunit une fois par trimestre ; cependant des réunions spécifiques pourront être organisées si au moins deux membres en font la demande, dans un délai maximum de 15 jours. En fonction des sujets abordés, un ou des Chargés de Mission Handicap ainsi qu'un ou plusieurs membres de l'équipe de CRI pourront être invités lors d'une réunion.

Une fois par an, il lui sera communiqué le bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord. Ce bilan, qui donnera lieu à un rapport écrit, portera notamment sur :

- le bilan annuel de l'année écoulée, comprenant nécessairement une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus,
- le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Le temps dédié sera de 1 journée par membre et par mois hors temps de réunion. Les comptes rendus des réunions seront disponibles sur intranet, sur une page dédiée au sein de la rubrique RSE de l'intranet « Talent ».

3.5 La Commission d'Orientation et de Suivi (COS)

Au sein de chaque établissement social, au sens des comités d'établissement, dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, une Commission d'Orientation et de Suivi de l'accord sera créée.

Dans les établissements de plus de 5000 salariés, le nombre de COS est augmenté.

Pour Sogeti France, deux COS sont constituées : une COS couvrant l'Ile de France et une autre couvrant les régions.

Pour Capgemini Technology Services, six COS sont constituées : une couvrant la division Manufacturing, Consumer & Retail, une couvrant la division Aerospace et Défense, une couvrant la division Application Développement Maintenance, une couvrant la division Services, une couvrant la division Communications & Energie-Utilities et une couvrant la FSGBU.

En fonction des éventuels changements dans l'organisation de l'UES et de ses filiales (fusion, absorption, scission, réorganisation des divisions,...), sur proposition de la Direction et en concertation avec le CPN, ces modalités pourront être révisées.

3.5.1 Sa composition :

- Le DRH ou un représentant nommé désigné,
- Le Chargé de Mission Handicap,
- Un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord, membre du personnel de l'établissement social (désignation d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale), le suppléant participera à la COS si et seulement si le titulaire ne peut y participer,
- Un membre de chaque CHSCT désigné par l'instance,
- Un représentant du service de santé au travail attaché aux périmètres.

Une fois par an, un CRI pourra être invité à titre exceptionnel à participer à la COS, si un sujet spécifique le nécessite ou pour présenter le bilan de l'activité recrutement.

Pour Capgemini Technology Services, chaque COS aura un représentant de chaque CHSCT en correspondance avec les sites géographiques significatifs (plus de 100 salariés). Ainsi la COS relative à la FSGBU, aura un représentant du CHSCT Méditerranée, un représentant du CHSCT Paris et un représentant du CHSCT Centre Ouest en correspondance avec les 3 sites (Nantes, Montpellier et Paris).

Chaque CHSCT examine au minimum une fois par an un bilan de l'application de l'accord. Le CHSCT pourra à cette occasion faire des propositions sur les aménagements de poste, le maintien de l'emploi et l'accueil des embauchés.

Chaque COS désigne son secrétaire. Le représentant de la Direction et le CMH ne participent pas à l'élection.

Les membres de la Commission sont tenus au respect des règles de confidentialité.

3.5.2 Les attributions de la Commission d'Orientation et de Suivi

- Elabore et propose le programme d'actions relatif à son périmètre,
- Valide les actions, participe à la recherche des solutions,
- Etablit un rapport (une fois par an),

- Examine 2 fois l'an le suivi budgétaire,
- Examine le nombre de jours de formation des personnes en situation de handicap.

Les documents à examiner seront fournis dans les 7 jours précédant la tenue de la réunion.

Les factures afférentes aux dépenses réalisées par le Chargé de Mission Handicap sont consultables par les membres du COS en coordination avec le Chargé de Mission Handicap.

3.5.3 Réunions des Commissions d'Orientation et de Suivi

Chaque Commission d'Orientation et de Suivi se réunira trimestriellement à l'initiative du Chargé de Mission Handicap qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants.

Des réunions supplémentaires pourront être organisées sur demande d'une majorité des membres et sous condition d'être valablement justifiées. Les réunions devront être organisées sous 15 jours, éventuellement sous forme de téléconférence.

Le secrétariat sera confié à un membre de la COS appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple, hors Direction et CMH.

Selon les sujets traités, des intervenants extérieurs (notamment les assistantes sociales) pourront être associés aux réunions de la Commission d'Orientation et de Suivi.

Dans l'hypothèse où des sujets posent un problème d'arbitrage, le chargé de mission devra prendre la décision de demander au Comité de Pilotage National une position.

Les comptes rendus des réunions seront disponibles au sein de la rubrique RSE de l'intranet « Talent ».

Les convocations et les comptes rendus sont diffusés aux titulaires, et en copie aux suppléants.

3.5.4 Information et moyens des COS

Pour assurer leur mission, les membres des Commissions et du Comité de Pilotage National pourront se réunir par organisation syndicale pour favoriser la promotion et la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe. Ces réunions pourront s'exercer une fois l'an sur une journée.

Le temps dédié sera de 1 journée par membre et par mois hors temps de réunion.

En fonction de l'urgence de la mise en place d'aménagements de poste et s'il apparaît que les commandes correspondantes tardent à être émises, la COS pourra demander à la Direction de Programme d'intervenir auprès des acteurs concernés.

Le temps passé ainsi que les frais de déplacement des membres de COS et CPN ne seront pas imputés sur le budget de l'accord mais en délégation.

3.6 Le suivi annuel de l'accord

Les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées à mi-année suivant la clôture de chaque année d'application par le Comité de Pilotage National.

Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit établi par un prestataire externe, portera notamment sur :

- Le bilan de l'année écoulée, comprenant nécessairement, et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus,

- Le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Au vu des résultats obtenus, et notamment des embauches réalisées, le Comité de Pilotage National peut proposer des ajustements d'objectifs qui seront présentés pour accord à la DIRECCTE.

Ce bilan sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'établissement, ainsi qu'aux CHSCT et sera accessible à l'ensemble du personnel au travers de l'intranet « Talent ». Le CCE sera consulté chaque année sur ce bilan.

Le rapport écrit sera présenté à la DIRECCTE - Unité territoriale des Hauts de Seine.

ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD

4.1 Mode de fonctionnement

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par chaque entité concernée en application des dispositions légales et réglementaires applicables, après application du principe de péréquation conformément à l'article 4.2 du présent accord, sur la durée de l'accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année n à partir des déclarations annuelles de l'année n-1 (cf. budget prévisionnel 2016 en annexe), au plus tard avant la fin du premier semestre.

Il sera décidé chaque année de répartir le budget entre :

- un budget national, géré par la Direction de programme,
- des budgets locaux propres à chaque entité et gérés par les Chargés de Mission Handicap.

Le budget national sera de 50% maximum du budget global et pourra être modifié qu'après arbitrage du CPN.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction après consultation du Comité de Pilotage National.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise.

A l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci pourront, intégralement ou non, être reversés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales ou reportés sur le budget de l'accord suivant, sur proposition du Comité de Pilotage National, et selon la décision de la DIRECCTE.

4.2 Principe de péréquation

L'entreprise applique la péréquation au niveau des établissements juridiquement distincts. Elle ne concerne que les établissements secondaires.

Ce principe de péréquation n'exclut pas la contribution de toutes les entités.

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

5.1 - La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail.

En cas d'opposition valablement notifiée, conformément au délai légal, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2016, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent accord dès ratification en interne).

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2016, 2017 et 2018. Il prendra donc fin le 31 décembre 2018.

5.2 - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

5.3 - Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires s'engagent à négocier un nouvel accord.

5.4 - Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au niveau du Groupe et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du code du travail.

5.5 - Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la DIRECCTE - Unité territoriale des Hauts de Seine, et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

5.6 - Le présent accord est nul et non avenue en cas de refus d'agrément par le Préfet du département.

Fait à La Défense, le

En 9 exemplaires

Pour l'UES Capgemini

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)

Nom :

***Pour le syndicat National CGT
Groupe Capgemini***

Nom :

***Pour la Fédération des employés
et Cadres (FO)***

Nom :

Pour la CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)

Nom :

ANNEXE FINANCIERE

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2016 - 2017 - 2018

L'obligation d'emploi pour 2014 est établie à 1 162 unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2014 à 394,99.

Compte tenu de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés du groupe et des minorations, le nombre d'unités manquantes est de 698,11 sur les établissements concernés par l'accord et la contribution théorique, après application du principe de péréquation prévue au titre du présent accord, est de : 3 988 467 €.

Le budget annuel prévisionnel est fixé à 3 500 000 € pour 2016, 3 300 000 € pour 2017 et 3 100 000 € pour 2018. Il sera chaque année réparti entre la mission nationale et les missions locales. Pour information, la répartition en 2014 a été respectivement de 56% et de 44%, et de 48% et 52% en 2015.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires. Il est égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord, après application du principe de péréquation.

Les montants des budgets prévisionnels seront ré-estimés chaque année compte tenu des éléments DOETH de l'année précédente, et en fonction du montant réévalué, sa répartition pourra également être ajustée.

PROGRAMME ANNUEL – PESEE FINANCIERE

		2016		2017		2018	
Art. 2.1	Recrutement et intégration Dont CRI (masse salariale et frais de déplacement)	875 000 € (400 000 €)	25%	825 000 €	25%	744 000 €	24%
Art. 2.2 et 2.3	Actions en faveur de la formation	700 000 €	20%	693 000 €	21%	682 000 €	22%
Art. 2.4	Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des salariés handicapés	700 000 €	20%	693 000 €	21%	682 000 €	22%
Art. 2.5	Recours et soutien au milieu protégé et adapté	175 000 €	5%	132 000 €	4%	93 000 €	3%
Art. 2.6	Actions de communication et d'information-sensibilisation	210 000 €	6%	181 500 €	5,5%	170 500 €	5,5%
Art. 2.7	Déploiement de la norme handi-accueillante	140 000 €	4%	115 500 €	3,5%	108 500 €	3,5%
Art 3	Animation, coordination et suivi de la politique d'emploi de travailleurs handicapés	700 000 €	20%	660 000 €	20%	620 000 €	20%
BUDGET TOTAL		3 500 000 €		3 300 000 €		3 100 000 €	
Art. 2.8	Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal du personnel	200 000 €		200 000 €		200 000 €	

ANNEXE : PRIME A L'INSERTION

Cas de figure concerné	Montant de la prime à la personne
CDD de 6 mois	500 €
CDI ou CDD de 12 mois	1000 € (2000€ si le TH a plus de 45 ans)
Contrat en alternance	Mobilisation des aides AGEFIPH
Pérennisation (CDI suite à un CDD ou à un contrat en alternance, ou CDD de 12 mois minimum suite à une alternance)	500 €

ANNEXE : FICHE DE MISSION CHARGE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION

FICHE DE POSTE CMH Chargé(e) de Mission Handicap	
Intitulé du poste	Chargé(e) de Mission Handicap (CMH)
Objectif général	Sous la responsabilité directe du DRH et fonctionnelle de la Direction de Programme, animer et développer la politique d'emploi de collaborateurs handicapés telle que défini par l'accord collectif agréé au sein de l'établissement social / du périmètre.
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer les actions en faveur de l'emploi des TH prévues dans le cadre de l'Accord. - Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise. - Assurer la coordination et le reporting auprès du Directeur de Programme rattaché à la Mission Handicap Nationale et de la DRH. - Suivre le budget
Activités spécifiques	<p>ACTIVITES OPERATIONNELLES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre, en collaboration avec les différentes parties prenantes, les actions visant à l'intégration, à la formation, au suivi et au maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap. - Mobiliser, informer et soutenir les équipes d'encadrement et de Direction sur les aspects opérationnels visant le recrutement et le maintien en emploi des salariés handicapés. - Identifier et communiquer aux CRI les opportunités de recrutement, stage, alternance. - Orienter et conseiller en interne (salariés handicapés, managers, collègues,...). Se positionner comme personne ressources auprès des forces vives de l'entreprise. - Conseiller et orienter les salariés souhaitant aller vers une RQTH dans leurs démarches. - Développer et entretenir un réseau partenarial d'acteurs spécialisés, participer à l'identification, au choix et à l'évaluation des actions et partenaires / prestataires. - Favoriser le développement de nouveaux partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté. - Organiser des sessions d'information sensibilisation et de formation des acteurs internes. - Elaborer, soumettre, participer ou diffuser les projets de communication interne et externe appropriés. - Représenter l'entreprise dans le cadre de certaines manifestations (forum, tables rondes, projets interentreprises...) <p>ACTIVITES DE PILOTAGE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer et animer les réunions de la Commission d'Orientation et de Suivi (COS). - Renseigner les outils de pilotage nécessaires à la pérennisation et à l'évaluation de la mission. - Assurer le suivi budgétaire des actions réalisées et veiller au rapprochement comptable. - Mettre en œuvre ou superviser sur son périmètre les démarches administratives obligatoires (présentation du bilan au CE,...). - Garantir la faisabilité technique, administrative et financière des projets. - Etre force de proposition sur de nouveaux projets en respectant le cadre de l'accord.

Profil (compétences transversales : savoirs, savoirs faire et savoirs être)

- Bonne connaissance du champ du handicap et du dispositif législatif et réglementaire concernant l'emploi des personnes handicapées.
- Préparer, animer et coordonner des réunions, des groupes de travail
- Conduire un entretien conseil.
- Conduire un projet global et coordonner les différents acteurs.
- Notions de GRH et gestion financière.
- Entretenir et développer un réseau de relations professionnelles, interne et externe.
- Hiérarchiser les informations selon leur importance et leur urgence.
- Savoir argumenter, réfuter, convaincre.
- Dialoguer avec des interlocuteurs variés.
- Capacités d'écoute (être à l'écoute des hommes et des événements).
- Esprit d'analyse et de synthèse, capacités de discernement.
- Organisation, rigueur et réactivité.
- Esprit d'équipe.
- Capacités à rendre compte.
- Discrétion et disponibilité.
- Implication et motivation.

Quelques règles d'or

- Garantir la confidentialité des éléments (confidentialité du statut TH d'un salarié notamment).
- Rester dans son champ d'intervention : l'emploi (pas de mission d'assistante sociale).
- Associer la personne à toute recherche de solution la concernant.

ANNEXE : FICHE DE MISSION CHARGE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION

FICHE DE POSTE CRI Chargé(e) de Recrutement et d'Intégration	
Intitulé du poste	Chargé(e) de Recrutement et d'Intégration (CRI)
Objectif général	Sous la responsabilité de la Direction de Programme et en relation avec les Chargés de Mission Handicap, rechercher, accompagner et positionner des candidats et des stagiaires handicapés en vue de leur recrutement.
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer les actions de sourcing, recrutement et intégration prévues dans le cadre de l'Accord en faveur de l'emploi des TH. - Exploiter toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées, quels que soient les postes à pourvoir. - Promouvoir les candidatures auprès des RH et des opérationnels. - Assurer le reporting auprès des CMH et de la Direction de Programme. - Faciliter l'accueil en stage (application en entreprise ou validation de projet) et l'intégration des salariés dans les différents services.
Activités spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Développer et entretenir des relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Pole Emploi, CAP EMPLOI, CRP et toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats). - Utiliser les outils à disposition, partenaires et prestataires pour identifier de nouvelles candidatures TH. - Participer aux forums et autres évènements emploi- handicap jugés pertinents pour la recherche de candidatures TH. - Participer au pilotage et à la mise en œuvre de projets d'envergure concernant le recrutement et la formation de TH. - Etre force de proposition sur de nouveaux projets ou partenariats en respectant le cadre de l'accord et de sa mission. - Alimenter, mettre à jour et exploiter le vivier interne de candidats TH. - En lien avec les CMH et/ou RH, identifier les profils recherchés et postes à pourvoir de chaque entité, aussi bien en termes de recrutement que d'accueil de stagiaires / alternants. - Accueillir les candidats et constituer leur dossier de candidature. - Assurer le premier entretien et qualifier les candidatures TH, en évaluant notamment les besoins d'aménagement ou de compensation des candidats. - Rechercher des solutions permettant de faire converger les caractéristiques du poste à pourvoir et les compétences du candidat. - Positionner les candidatures TH sur les postes / dans les entités, les promouvoir auprès des RH et des opérationnels, en se positionnant comme ressource sur les aspects liés au handicap (impact sur le poste, besoins d'aménagement, conditions favorables,...). - Effectuer le suivi des candidatures positionnées et faire les relances nécessaires pour avoir des retours et favoriser les suites données. - Mettre en œuvre ou coordonner les éventuelles actions nécessaires au bon déroulement des entretiens. - Informer les CMH des mises en relation effectuées sur leur périmètre. - Diffuser les candidatures TH aux homologues CRI compte tenu de la mobilité des

	<p>candidats.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseiller et préparer les candidats au process de recrutement interne. - Orienter et conseiller les candidats TH dans leur parcours, projet métier/formation, et techniques de recherche d'emploi. - Préparer, en coordination avec les CMH, l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés. - Suivre les salariés ou stagiaires recrutés pendant leur période d'intégration (1 mois). - Relayer les informations utiles au CMH concerné, en vue de la prise de relai sur le suivi du salariés ou stagiaire, et informer la personne du CMH dont il dépend. - Sur délégation expresse du CMH, piloter et mettre en œuvre des actions de maintien en emploi. - Renseigner les outils de pilotage et de suivi de l'activité Recrutement TH nécessaires à la pérennisation, à l'optimisation et à l'évaluation de la mission.
--	--

Profil (compétences transversales : savoirs, savoirs faire et savoirs être)

- Bonne connaissance du champ du handicap et des dispositifs d'insertion et de formation.
- Bonne connaissances des métiers du Groupe et prérequis
- Conduire un entretien de recrutement.
- Entretenir et développer un réseau de relations professionnelles, interne et externe.
- Hiérarchiser les informations selon leur importance et leur urgence.
- Savoir argumenter, réfuter, convaincre.
- Capacités d'écoute.
- Esprit d'analyse et de synthèse, capacités de discernement.
- Organisation, rigueur et réactivité.
- Ténacité.
- Esprit d'équipe.
- Capacités à rendre compte.
- Discrétion et disponibilité.
- Implication et motivation.

Quelques règles d'or

- Garantir la confidentialité des éléments (éventuels éléments médicaux que le candidat aurait portés à sa connaissance notamment).
- Rester dans son champ d'intervention : l'emploi (pas de mission d'assistante sociale).
- Associer la personne à toute recherche de solution la concernant.

ANNEXE : REPARTITION DES CRI ET DES CMH

Le nombre de CRI est porté à 6 répartis comme suit :

Ile de France et Nord : 2

Ouest : 1

Sud-ouest : 1

Est/ Sud-est : 2

A ces 6 CRI s'ajoute un assistant CRI.

Dans le cadre du présent accord, le nombre de CMH sera porté à 14 ETP, répartis comme suit :

Etablissement	Sites géographiques	Divisions /Périmètre	Estimation effectifs d'assujettissement 2015 au 31/07	Dispersion géographique	Nb de CMH en ETP
Backelite	Baillargues - Paris		98	non	0,1
Capgemini Gouvieux	Paris		14	non	0,0
Capgemini Université	Paris		5	non	0,0
CG Consulting	La Défense - St Priest		908	non	1,2
CG France	Equeurdreville - Saint-Quentin-En-Yvelines - Suresnes		141	non	0,0
CG OS/OSE	Bagnols - Equeurdreville - Le Bourget - Montbonnot - St Quentin-en-Yvelines - St Cloud - St Priest - Sarre Union - Valbonne		1683	oui	1,3
CG Service	Paris		134	non	0,0
CG TS	Bayonne - Biot - Bordeaux - Brest - Caen - Clermont Ferrand - Lille-Marseille - Montbonnot - Montpellier - Nancy - Nantes - Orléans - Paris - Pau - Petit Quevilly - Cesson-Sévigné - Ruoms - Saint-Cloud - Saint-Priest - Schiltigheim - Suresnes - Toulouse - Tours		9345		5
		<i>ADM</i>		<i>oui</i>	<i>1,2</i>
		<i>AD</i>		<i>oui</i>	<i>0,8</i>
		<i>CEU</i>		<i>oui</i>	<i>0,75</i>
		<i>SV</i>		<i>oui</i>	<i>0,8</i>
		<i>MCR</i>		<i>oui</i>	<i>0,75</i>
		<i>DG</i>		<i>non</i>	<i>0,2</i>
		<i>FSGBU</i>		<i>oui</i>	<i>0,5</i>
PROSODIE SA	Boulogne - Lyon - Montpellier - Rouen - Velizy		701	non	0,4
SOGETI Corporate	Issy-les-Moulineaux		37	non	0,0
SOGETI France	Issy-Les-Moulineaux - Aix en Provence - Belfort - Blagnac - Bouguenais - Brest - Caen - Cesson Sévigné - Montbonnot - Nancy - Niort - Pau - Pérols - Pessac - Rouen - Saint-Avertin - Schiltigheim - Toulouse - Valbonne - Villeneuve d'Ascq - Villeurbanne		5768		4
		<i>IDF</i>	<i>2348</i>	<i>non</i>	<i>1,5</i>
		<i>Régions</i>	<i>3420</i>	<i>oui</i>	<i>2,5</i>
SOGETI HT	Aix en Provence - Bagnols sur Cèze - Bordes - Cannes Mandelieu - Carquefou - Digulleville - Dompierre sur Mer - Guyancourt - Issy Les Moulineaux - Lyon - Melun - Mérignac - Blagnac - Montbonnot - Cesson-Sévigné - Saint-Marcel - Schiltigheim - Toulouse - Valbonne - Villeurbanne - Mougins, Chatenoy - Le Royal - Mulhouse		3091	oui	2,0
Total			21924		14,0

ANNEXE : GLOSSAIRE

AAH	Allocation Adultes Handicapés
ACFP	Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels
ACTP	Allocation Compensatrice pour Tierce Personne
AEEH	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AFPR	Action de Formation Préalable au Recrutement
AGEFIPH	Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AMP	Aide Médico-Psychologique
ANACT	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ANAH	Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat
AOF	Actions d'Orientation et de Formation
ATMP	Accident du Travail Maladie Professionnelle
AVS	Auxiliaire de Vie Scolaire
CI	Carte d'Invalidité
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CICAT	Centre d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques
CMH	Chargé(e) de Mission Handicap
CMP	Centre Médico-Psychologique
CNCPH	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CNH	Conférence Nationale du Handicap
COS	Commission d'Orientation et de Suivi
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel
CPN	Comité de Pilotage National
CRI	Chargé(e) de Recrutement et d'Intégration
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DIU	Diplôme InterUniversitaire
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA	Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé)
ERP	Espaces / Établissements Recevant du Public
ESAT	Établissements et Services d'Aide par le Travail (ex-CAT)
FIPHPF	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IMC	Infirmité Motrice Cérébrale
IPP	Incapacité Permanente Partielle
LPC	Langage Parlé Complété
LSF	Langue des Signes Française
MDA	Maison Départementale de l'Autonomie (autre nom de la MDPH)
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PSH	Personne en Situation de Handicap
PI	Pension d'Invalidité
PMR	Personne à Mobilité Réduite
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnelle
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEI = Individuelle , POEC = Collective)
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RTH	voir RQTH
SAVS	Services d'Accompagnement à la Vie Sociale
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unité Bénéficiaire