

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
DE L'UES CAPGEMINI
(Années 2019-2023)

Entre :

Les sociétés de l'Unité Économique et Sociale Capgemini, représentées par Monsieur Bruno DUMAS,
en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité,

d'une part,

Et

Les délégations suivantes :

- La Fédération Communication, Conseil, Culture (CFDT),
- Le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC),
- Le syndicat SICSTI (CFTC),
- Le syndicat national CGT Capgemini,
- La Fédération des employés et Cadres CGT-FO,

d'autre part,

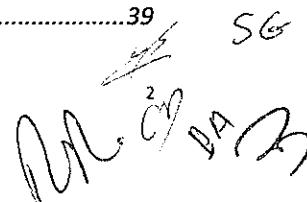
ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

Il est convenu ce qui suit :

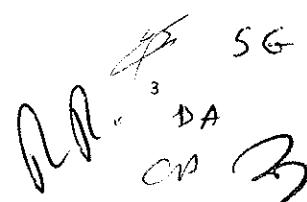
MA. SG
PA B

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – OBJET DE L’ACCORD ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD.....	5
1.1 LE CADRE LEGAL.....	5
1.2 LES PRINCIPES.....	5
1.3 LES BENEFICIAIRES DE L’ACCORD.....	5
1.4 CHAMP D’APPLICATION.....	6
1.5 RESPECT DE LA CONFIDENTIALITE.....	6
ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D’ACTIONS.....	7
2.1 RECRUTEMENT ET INTEGRATION.....	7
2.1.1 <i>L’obligation d’emploi</i>	7
2.1.2 <i>Les moyens pour recruter</i>	9
2.1.3 <i>Les moyens pour intégrer</i>	11
2.2 DEVELOPPEMENT DE L’ALTERNANCE.....	13
2.3 ACTIONS EN FAVEUR DE LA FORMATION.....	14
2.3.1 <i>Accueil de stagiaires handicapés</i>	14
2.3.2 <i>Formation individuelle des salariés bénéficiaires de l’accord</i>	16
2.3.3 <i>Financement d’actions de formation externe</i>	16
2.3.4 <i>Versement de la taxe d’apprentissage</i>	17
2.4 ACTIONS EN FAVEUR DU MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET SOUTIEN DES SALARIES HANDICAPES.....	18
2.4.1 <i>Maintien dans l’emploi</i>	18
2.4.2 <i>Indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement</i>	22
2.4.3 <i>Prévention des situations de handicap</i>	22
2.4.4 <i>Aide et soutien aux salariés bénéficiaires de l’accord</i>	22
2.5 RECOURS ET SOUTIEN AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE (STPA).....	24
2.5.1 <i>Développement du recours au milieu protégé et adapté et Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)</i>	24
2.5.2 <i>Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté et TIH</i>	25
2.6 ACTIONS DE COMMUNICATION ET D’INFORMATION-SENSIBILISATION.....	26
2.6.1 <i>Information-sensibilisation interne</i>	26
2.6.2 <i>Information-sensibilisation externe</i>	28
2.6.3 <i>Participation à des actions d’insertion et de promotion du handicap</i>	28
2.6.4 <i>Règles de communication relatives à la mission nationale et aux missions locales</i>	28
2.7 DEPLOIEMENT DE LA NORME HANDI ACCUEILLANTE.....	30
2.8 AIDES AUPRES DES PERSONNES A CHARGE OU RATTACHEES AU FOYER FISCAL DES SALARIES.....	31
2.9 EXIGENCES VIS-A-VIS DES FOURNISSEURS DE L’UES CAPGEMINI.....	31
ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L’ACCORD.....	32
3.1 LA DIRECTION DE LA MISSION HANDICAP.....	32
3.2 LE CHARGE DE MISSION HANDICAP.....	33
3.3 LE CHARGE DE RECRUTEMENT ET D’INTEGRATION.....	35
3.4 LE COMITE DE PILOTAGE NATIONAL (CPN).....	35
3.4.1 <i>Sa composition</i>	35
3.4.2 <i>Les attributions du Comité de Pilotage National</i>	36
3.4.3 <i>Réunions du Comité de Pilotage National</i>	36
3.5 LE BILAN ANNUEL DE L’ACCORD.....	38
3.6 LA COMMISSION D’ORIENTATION ET DE SUIVI (COS).....	38
3.6.1 <i>Sa composition</i>	38
3.6.2 <i>Les attributions de la Commission d’Orientation et de Suivi</i>	39
3.6.3 <i>Réunions des Commissions d’Orientation et de Suivi</i>	39



3.6.4 Information et moyens des COS	40
ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD	40
4.1 MODE DE FONCTIONNEMENT	40
ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION	42
ANNEXE 1 - LISTE DES INDICATEURS.....	44
ANNEXE 2 - FICHE DE POSTE DU CMH.....	47
ANNEXE 3 - FICHE DE POSTE DU CRI.....	49
ANNEXE 4 - FICHE DE MISSION DRH, DRH REFERENT OU REPRESENTANT DESIGNE PAR LE DRH PARTICIPANT A LA COS	51
ANNEXE 5 - BUDGET	52
ANNEXE 6 - GLOSSAIRE.....	53
ANNEXE 7 - PRIME A L'INSERTION	55



 3 DA

 CP B

 SG

PREAMBULE

Depuis 1996, l'UES Capgemini 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 avec les résultats suivants :

- Le triplement du nombre de travailleurs handicapés de 2006 à 2011 ;
- La reconnaissance du handicap qui est mieux compris et accepté ;
- Le rôle déterminant des Chargés de Recrutement et d'Intégration (CRI), mis en place avec ce deuxième accord ;
- Les actions de communication et sensibilisation ;
- Les salariés qui déclarent plus facilement leur handicap.

Le troisième accord triennal (2013, 2014, 2015) a lui aussi permis des avancées notables :

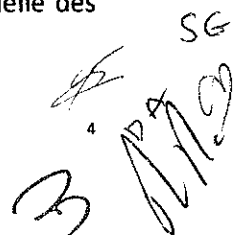
- Augmentation significative du recours au secteur de travail protégé et adapté (STPA) avec la mise en place de collaborations pérennes ;
- Professionnalisation croissante des acteurs de la Mission Handicap ;
- Implication grandissante des différentes parties prenantes de l'entreprise ;
- Premier déploiement de la norme Handi Accueillante avec autodéclaration du site pilote sur le sujet d'Issy Les Moulineaux ;
- Développement 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.

Enfin, le quatrième accord (2016, 2017, 2018) et son avenant signé en 2016 ont permis d'optimiser le travail réalisé par la Mission Handicap de l'UES Capgemini :

- L'organisation mise en place par périmètre géographique a permis de favoriser la proximité des acteurs de terrain de la Mission Handicap avec les différents sites de leur périmètre et avec les salariés, ce qui facilite la mise en place des actions ;
- Le déploiement de la Norme Handi Accueillante sur nos principaux sites a contribué à ancrer la politique handicap dans la culture d'entreprise, en incluant la prise en compte du handicap dans l'ensemble de ses process et en pratiquant l'amélioration continue de ses pratiques ;
- L'étude réalisée auprès des travailleurs handicapés portant sur la prise en compte de leur handicap par l'entreprise, a permis de valider certaines pratiques et de mettre en place un plan d'actions pour répondre aux autres attentes des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH).

Au regard de ces avancées et de l'analyse des enjeux d'une part, compte-tenu de la maturité de l'entreprise et de ses acteurs de terrain, de l'évolution du cadre légal de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés notamment à travers la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le projet de loi PACTE d'autre part et afin d'assurer une stabilité des actions engagées de troisième part, les parties signataires ont souhaité s'engager sur un accord d'une durée de cinq ans, portant sur les années 2019 à 2023.

Avec ce nouvel accord, les signataires s'engagent à renforcer les mesures en faveur de l'emploi, l'intégration et la gestion de carrière de ses salariés en situation de handicap. A ce titre, ils s'efforceront de poursuivre les efforts engagés pour le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des



personnes en situation de handicap en privilégiant la proximité avec les salariés concernés et la prise en compte du handicap dans les process génériques de l'entreprise.

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 les articles L.5211-1 et suivants, L.5212- 8 et L.5212-13 du Code du travail.

En référence à l'article L.5212-8 précité, 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 l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et notamment assurer le recrutement et le maintien dans l'emploi, en priorité :

- **favoriser le recrutement** et l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'UES Capgemini, 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 notamment lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue, en préparant 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** 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 COTOREP ;

SG
CD
DA

- 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 " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- 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 de l'UES Capgemini. Ces dépenses font l'objet d'une comptabilisation spécifique (hors budget de l'accord).

Indicateur :

- Nombre de salariés BOETH au 01/01 et 31/12

1.4 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés faisant partie du périmètre de l'UES Capgemini.

1.5 Respect de la confidentialité

Il est rappelé que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs handicapés.

Le statut de travailleur handicapé relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de l'intéressé. Seul le Service de Santé au Travail (Médecin du travail et infirmier de site) est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs handicapés. Le salarié peut demander au Service de Santé au Travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

Lorsque le salarié choisit de communiquer son statut de travailleur handicapé à son employeur, il peut permettre à ce dernier de partager l'information sur son statut et les aménagements à son poste avec les interlocuteurs de l'entreprise concernés, ou opter entre trois niveaux de confidentialité qui lui sont présentés en détail par le Chargé de mission handicap lors d'un entretien. Les personnes informées sont soumises à la confidentialité inhérente à leur fonction. Le CMH sensibilise à cette obligation et au handicap les personnes qu'il est autorisé à informer.

Handwritten signatures and initials: "MR.", "SG", "DA", and "B". A small number "6" is also visible.

Le premier niveau de confidentialité concerne la gestion administrative de ce statut. Seuls le CSP paie et le DRH de l'activité à laquelle est rattaché le salarié peuvent en avoir connaissance en dehors du ou des CMH locaux et de la Mission Nationale.

Le deuxième niveau de confidentialité concerne la gestion de l'accompagnement « non visible » pour l'entourage du travailleur en situation de handicap. Dans ce cas, un nombre limité d'interlocuteurs internes peut être informé par le CMH. Il s'agit notamment du CSP Paie, du DRH et du RRH de l'activité à laquelle est rattaché le salarié, et des membres de la COS locale. Selon la nature de l'aide, et uniquement en cas de besoin, peuvent être informés : les Managers (N+1, Ressources Manager, Carrière Manager, Chef de projet) un ou des interlocuteurs chez le client et l'assistante du service.

Le troisième niveau de confidentialité concerne l'accompagnement « visible ». La mise en œuvre de certains aménagements de poste de travail par exemple, implique que le CMH informe des interlocuteurs supplémentaires par rapport au niveau 2 de confidentialité : Instances représentatives du personnel, Direction de site, Services généraux, client et collectifs de travail (équipe projet).

Le CMH valide avec le travailleur en situation de handicap le niveau de confidentialité souhaité par le biais d'un formulaire daté et signé. Le salarié peut à son initiative, faire évoluer son choix de confidentialité en cas de changement de situation.

En dehors des acteurs validés par le salarié ou informés directement par lui, aucune autre personne n'aura accès à cette information en lien avec son statut de travailleur handicapé, en dehors du ou des prestataires amenés à intervenir dans le cadre de l'accord.

Il est précisé qu'aucune liste de travailleurs en situation de handicap ne sera transmise au sein de l'entreprise, à l'exception du Service de Santé au Travail.

Dans l'hypothèse où le salarié est porteur d'un handicap non visible et qu'il est amené à se déplacer chez le client, celui-ci précisera par écrit au CMH et à son manager s'il souhaite que l'information soit communiquée à ce tiers et à l'équipe projet chez le client.

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 l'UES Capgemini, arrêtée au 31 décembre 2017 est la suivante :

SG
B
AR CD DA

Données issues des DOETH 2017 :

Etablissement	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires	Contrats milieu protégé (UB retenues)	Accueil de stagiaires (UB retenues)	UB totales (retenues)	Minorations retenues	Taux d'emploi direct avant minorations	Taux d'emploi indirect (avec UB retenues)	Taux d'emploi global (avec UB retenues) avant minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations retenues
Backelite	133	7	1,89	0,00	0,09	1,98	0,50	1,42%	0,00%	1,49%	1,86%
Caggemini Gouvieux	17	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CG Consulting	1112	66	15,46	1,63	0,00	17,09	2,50	1,39%	0,15%	1,54%	1,76%
CG Outsourcing Services	1329	79	48,27	11,39	0,00	59,66	18,50	3,63%	0,86%	4,49%	5,88%
CG Service	134	8	0,29	0,03	0,00	0,32	0,50	0,22%	0,02%	0,24%	0,61%
CG TS	10743	644	237,96	40,38	1,39	279,73	63,50	2,22%	0,38%	2,60%	3,18%
Cloud ERP Solutions	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Open Cascade- St Quentin	11	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
PROSODIE SA	609	36	11,78	0,75	0,18	12,71	1,00	1,93%	0,12%	2,09%	2,25%
SOGETI Corporate	36	2	1,00	0,79	0,00	1,79	0,21	2,78%	2,19%	4,97%	5,56%
SOGETI France	6254	375	107,24	12,14	2,32	121,70	28,00	1,71%	0,19%	1,95%	2,38%
SOGETI High Tech	2623	157	57,51	7,63	1,40	66,54	13,50	2,19%	0,29%	2,54%	3,05%
TOTAL	23001	1374	481,40	74,74	5,38	561,52	128,21	2,09%	0,32%	2,44%	3,00%

Le tableau ci-dessus montre au regard des effectifs, quelle est l'obligation d'emploi pour 2017, à savoir 1374 Unités Bénéficiaires au niveau du périmètre sous accord. Avec 561,52 Unités Bénéficiaires valorisées (comprenant les UB directes, indirectes et UB stagiaires) et les minorations, cela correspond à un taux d'emploi de 3%.

Le taux d'emploi direct, eu égard à l'emploi de bénéficiaires en 2017 qui représente 481,40 UB, est lui à hauteur de 2,09%.

Compte-tenu de l'évolution prévisionnelle du contexte de l'OETH et de la modification attendue sur les modalités de prises en compte du recours au secteur du travail protégé et adapté et aux TIH, qui à partir de 2020 pourrait ne plus être pris en compte en tant qu'emploi indirect mais en tant que déduction de la contribution, et pour pouvoir assurer une analyse de l'évolution du taux d'emploi et une stabilité des indicateurs, les parties signataires s'accordent à définir un objectif basé sur le taux d'emploi global mais également sur le taux d'emploi direct.

Ainsi, les moyens prévus dans le présent accord, toutes choses égales par ailleurs en termes d'effectif d'assujettissement (sur la base d'un effectif à 23 001 salariés au 31 12 2017) permettront d'atteindre un taux d'emploi de 3,60 % au terme de l'accord ou à défaut de pouvoir le calculer, un taux d'emploi direct de 2,4%, selon le rythme indicatif suivant :

	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'emploi global avec minoration	3,1%	3,25%	3,4%	3,50%	3,60%
Taux d'emploi direct	2,1%	2,2%	2,3%	2,35%	2,4%

Indicateurs :

- Taux d'emploi global avec minoration
- Taux d'emploi direct

SG
8
DA
B

- Nombre de départs de salariés handicapés de l'UES
- Nombre de mobilités de salariés handicapés d'une entité juridique à une autre de l'UES

- Développement d'actions correctives

Les études qualitatives et les enquêtes diligentées ponctuellement par la Mission Handicap donneront lieu à des plans d'actions correctifs dans le domaine du recrutement et de l'intégration. Ces plans d'actions seront présentés au Comité de Pilotage National (« CPN ») et déployés auprès des Commissions d'Orientation et de Suivi (« COS »).

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.

L'UES Capgemini 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.

Elle poursuivra notamment les partenariats mis en place lors des précédents accords.

Une attention particulière sera portée sur les partenariats avec les associations (Exéco, HANPLOI, ARPEJEH, l'Adapt, etc.) 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 événements 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, en complément des autres aides existantes (dispositifs Pôle Emploi, régions, etc.).

Le Comité de Pilotage National participe à la réflexion menée par la Mission Handicap pour cibler les forums à privilégier et/ou à éviter.

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, CMH, équipes RH et Recruteurs sera renforcée.

A ce titre, les Directions du Recrutement porteront des objectifs de Recrutement de travailleurs handicapés, ainsi que la cogestion de la participation aux forums, au niveau national mais aussi régional, en lien avec les CRI, afin que l'ensemble de la fonction Recrutement porte les messages liés au Handicap.

Dans l'objectif d'améliorer encore la connaissance des besoins en recrutement par la Mission Handicap, les CRI participeront aux réunions RH portant sur le recrutement ainsi qu'aux comités de

SG
DA
CB

recrutement et devront ainsi avoir connaissance de l'ensemble des besoins de poste à pourvoir et notamment les fonctions supports et être plus impliqués dans le processus global d'embauche.

Par ailleurs, la coopération régionale entre les entités sera poursuivie, pour permettre de développer des actions communes de recrutement via des forums ou auprès d'associations et autres partenaires.

Cette mission est portée par les Directeurs des Ressources Humaines des entités. Les Responsables Ressources Humaines seront donc formés sur le recrutement et l'intégration des 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.

Par ailleurs, la Mission Handicap poursuivra la conduite 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 de l'UES sera renforcée avec l'organisation d'opérations communes et l'échange de bonnes pratiques.

En outre, des programmes de cooptation spécifiques ou primes spécifiques pour le recrutement de TH pourront être créés.

Conformément aux préconisations du « Guide pratique les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » publié par le ministère du travail le 13 mars 2018, les parties signataires conviennent de chiffrer les objectifs de recrutement annuels pour l'ensemble de l'UES en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques), selon le cadencement suivant :

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de recrutements	50	55	60	63	65

Il sera recherché en priorité des recrutements en CDI.

Pour tenir compte du manque de candidats ayant les qualifications requises, l'UES Capgemini développera l'intégration par l'alternance. Ce point fera l'objet de moyens spécifiques développés 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 seront encouragés, notamment sur certaines fonctions support et sur les recrutements en alternance.

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 devraient permettre d'atteindre le taux d'emploi direct de 2,40% au terme de l'accord, toute chose égale par ailleurs concernant les effectifs d'assujettissement.

L'activité Recrutement de la Mission Handicap sera évaluée par des indicateurs qui seront communiqués au CPN :

- nombre de CV collectés,
- nombre de candidats positionnés dans le process recrutement,

10
SG
B

- nombre d'entretiens réalisés,
- nombre de candidatures positionnées dans le processus de recrutement n'ayant pas abouti et motifs
- nombre de propositions d'embauches effectuées,
- nombre de candidats recrutés.

Il est précisé que lorsqu'une candidature positionnée dans le processus de recrutement n'aboutit pas, le management opérationnel devra motiver sa décision.

Indicateurs :

- Liste des partenariats existantes
- Liste des forums réalisés, les nombre de Curriculum Vitae récupérés pour positionnement dans le process recrutement et les nombre de candidats ayant eu des entretiens organisés
- Nombre de RRH formés sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés
- Nombre de recrutements en CDI, CDD (y-c alternants et apprentis) réalisés (commencés)
- Nombre de CDD transformés en CDI (avec détail du type de CDD – alternance ou non)
- Nombre de personnes BOETH ayant réalisé un stage (d'une durée supérieure à 15 jours)
- Nombre de stages (d'une durée supérieure à 15 jours) réalisés par des BOETH

2.1.3 Les moyens pour intégrer

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'UES, un plan d'insertion sera élaboré sous la responsabilité du Manager concerné dans le cas où celui-ci est informé du statut TH du salarié, avec l'appui de toutes les parties concernées, coordonné par le Chargé de Mission Handicap en lien avec le CRI (Cf. article 3.2 et 3.3), 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'intégration 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 compétences 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.

A cette occasion, la Mission Handicap portera une attention particulière aux conditions d'accueil (matérielles et organisationnelles) et d'accessibilité du salarié en alternance ou stagiaire sur le lieu de formation.

- Aménagement et accessibilité des postes de travail

Les aménagements nécessaires du poste de travail et d'accessibilité au poste seront réalisés dans les meilleurs délais possibles, à l'embauche. Le Service de Santé au Travail sera consulté pour l'analyse des besoins.

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, ...).

11
 RA
 CB
 SG
 DA

Une fois recruté, le salarié travailleur handicapé sera convié à une visite avec le Service Santé au Travail pour étudier les aménagements nécessaires.

Le CMH pourra faire appel si besoin à un ergonome ou à un autre expert adapté à la situation.

Les CHSCT ou les instances appelées à les remplacer après les prochaines élections professionnelles seront régulièrement informés 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, 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 salarié en situation de handicap, à un de ses collègues ou à son équipe de travail.

- Mise en place d'une fonction tutorale

Afin de faciliter l'intégration et la mise en œuvre des compétences du salarié recruté, un tuteur sera proposé par le CRI ou le CMH au salarié selon les besoins identifiés. La fonction de tutorat sera confiée dans la mesure du possible à un salarié expérimenté ayant les compétences recherchées. 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 pourront bénéficier de formations ou d'informations sur la connaissance du type de handicap, afin de renforcer cette fonction tutorale. Un plan de tutorat spécifique à la situation de handicap sera mis en place. Le temps de tutorat spécifiquement lié à la situation de handicap du salarié est pris en charge dans le cadre de l'accord au titre de l'axe « Intégration » et sera pris en compte lors de l'évaluation annuelle du salarié.

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 à la suite de 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 relais au CMH du périmètre concerné dans les deux mois suivant l'intégration.

Handwritten signatures and initials: "R.R.", "DA", "SG", and a large stylized "B".

- Primes à l'insertion

Pour les contrats hors alternance, une prime forfaitaire pourra être versée à tout nouveau salarié en situation de handicap intégrant l'UES Capgemini 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 de l'UES 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 freinés par des éléments liés au stress et difficultés induits par leur nouvelle intégration ou la gestion de leur handicap.

Le Service de Santé au Travail pourra proposer au salarié un accompagnement spécifique.

Indicateurs :

- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'aménagements aux postes de travail
- Nombre de primes à l'insertion versées à des nouveaux salariés en situation de handicap
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une opération de coaching

2.2 Développement de l'alternance

Parmi les candidats identifiés par l'UES Capgemini, 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, l'UES Capgemini poursuivra et développera le recours à l'alternance. La possibilité de leur proposer de suivre

MA
CB
DA
B
SG

un parcours complémentaire de formation sera étudiée en vue de préparer une embauche future. L'UES Capgemini 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 Capgemini – Sogeti » dédiées, en alternance, comme mentionnées dans l'article 2.3.2 du présent accord.

Les reliquats des coûts salariaux, au-delà des financements Fafiec resteront à la charge des entités. L'UES Capgemini 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 et étudiée une fois par an en Commission d'Orientation et de Suivi (COS) et consolidée en CPN.

Indicateurs :

- Liste des conventions signées avec les écoles et universités
- Nombre d'alternants BOETH ayant suivi une formation organisée par la Mission handicap de l'UES Capgemini
- Nombre d'embauches de salariés BOETH consécutives à une alternance

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, l'UES Capgemini souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap par la formation.

Au-delà de son engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'UES Capgemini est engagée dans une politique RSE et œuvre de manière plus générale en faveur de la diversité et de l'inclusion. Afin de rendre cohérentes les actions et mailler les engagements, des liens seront établis dans le cadre des programmes au sein desquels l'UES Capgemini est engagée pour qu'une attention particulière soit portée aux publics en situation de handicap.

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, l'UES Capgemini 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, l'élaboration ou la préparation de projets professionnels (dispositifs tels que les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), les dispositifs Pôle Emploi de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou Collective (POEI ou POEC...)) ;
- la mise en place de passerelles vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Handwritten signatures and initials: "SG", "DA", "B", "C9", "14".

L'objectif en termes de nombre de stages débutés chaque année et d'UB valorisées dans la DOETH sur la période de l'accord est le suivant :

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de stages débutés	40	44	48	53	55
Nombre d'UB	7.6	8.4	9.1	10.1	10.5
Equivalence en nombre d'heures	12213	13499	14624	16231	16874

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein de l'UES 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, l'UES Capgemini 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). L'UES Capgemini poursuivra également sa collaboration avec des associations qui proposent des stagiaires et des contrats en alternance.

L'UES Capgemini 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.

L'UES Capgemini 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 de l'UES. 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 l'UES Capgemini 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 de l'UES 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 Centres de Réadaptation Professionnelle 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 3-5 du présent accord. Ce suivi portera sur les stagiaires et alternants accueillis dans le cadre de ces cursus et leur devenir.

SG
AA
DAB

Indicateurs :

- Nombre de stages débutés en année N-1 et d'UB valorisées dans la DOETH
- Nombre de « classes Capgemini/Sogeti » mises en place et de promotions dédiées interentreprises et nombre d'élèves

2.3.2 Formation individuelle des salariés bénéficiaires de l'accord

L'UES Capgemini 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. L'UES Capgemini 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 salarié 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 temporaire du temps de travail pendant la durée d'une formation pour préparer des examens ou certifications pourra être accordée 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.

Indicateurs :

- Nombre de salariés BOETH ayant suivi une action de formation
- Nombre d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non conduites avec une participation du budget de l'accord handicap
- Thématiques des formations dispensées

2.3.3 Financement d'actions de formation externe

L'UES Capgemini contribuera au financement de formations pour des personnes en situation de handicap, réalisées par des organismes publics ou privés.

SG
DA
B
16

Il pourra être amené à proposer l'accès aux ressources techniques et technologiques du service formation de l'UES 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, en lien avec les métiers de l'UES.

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 l'UES Capgemini. 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 de l'UES ou d'une autre entreprise, prioritairement dans les domaines d'activité de l'UES, 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 CapEmploi, ainsi que des actions de coaching.

Tout nouveau financement d'opérations externes d'un montant supérieur à 10K€, non prévu dans le budget initial présenté au CPN, fera l'objet d'une validation et d'un suivi de ce dernier.

Indicateurs :

- *Nombre de bourses d'études octroyées*
- *Liste des opérations externes ayant fait l'objet d'un financement par la MH d'un montant supérieur à 10K€*

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 pourront faire part de leur souhait d'attribution du versement d'une partie de la taxe et seront informées par la suite de la liste des organismes ayant bénéficié du versement de la taxe pour l'UES.

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

Indicateurs :

- *Montant de la quote-part de la taxe d'apprentissage versée à des instituts, associations ou organismes de formation agréés, délivrant des formations à destination des personnes handicapées*
- *Liste des instituts, associations ou organismes agréés bénéficiaires*

17
SG
DA
B

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

Indicateur :

- *Montant des dépenses imputées sur l'axe maintien dans l'emploi*

2.4.1 Maintien dans l'emploi

L'UES Capgemini 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 la visite de reprise 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 salarié. Le Chargé de Mission Handicap 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 de Santé au 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 une bonne évacuation des locaux, le maintien des conditions d'accessibilité et le transfert des aménagements, outils et matériels de compensation. Les COS, en partenariat avec le(s) CHSCT ou la CSSCT / CSSCT centrale le cas échéant, à l'issue des prochaines élections professionnelles et les CMH, seront associés pour mener à bien ces actions.

SG
AA
DAB

- Aménagements des conditions de travail

Conformément à la loi qui impose une obligation de moyens, l'UES Capgemini 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 Service de Santé au 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 Service de Santé au 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, l'UES Capgemini veillera à proposer, selon l'avis du Service de Santé au 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 salarié 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 de préconisations prévues à l'article L. 4624-3 du Code du travail.

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

Indicateurs :

- Nombre de tutorats de salariés BOETH (intégration d'une part et maintien dans l'emploi d'autre part)
- Nombre de salariés handicapés réalisant du télétravail
- Nombre de salariés handicapés ayant plus de 3 jours de télétravail par semaine

- Aide au reclassement et à la reconversion

L'objectif est de travailler en amont sur la gestion de carrière des salariés TH pour envisager une éventuelle réorientation professionnelle en lien avec leur situation de handicap au sein de l'UES Capgemini.

SG
RA
D.A
CD

Ainsi les travailleurs handicapés dont le handicap est susceptible d'évoluer selon l'évaluation du Service de Santé au Travail lors du suivi médical, pourront bénéficier d'actions en vue d'une éventuelle reconversion, en considération des préconisations du Service de Santé au Travail.

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 ;
- Mise en place d'un Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE) en lien avec la CPAM pour permettre à un salarié de se réadapter à son emploi ou apprendre un nouveau métier.

Il sera également possible de soutenir des projets de création d'entreprise pour les salariés en situation de handicap en dehors de l'UES Capgemini.

Les actions qui seront financées au titre du présent accord pour accompagner les salariés en évolution professionnelle sont celles liées au handicap (formation, tutorat, coaching, ...).

Par ailleurs, dans le cadre d'une mobilité professionnelle à leur initiative, les salariées BOETH pourront demander à bénéficier d'un accompagnement de la Mission Handicap, notamment en termes de conseil et d'analyse de l'adéquation du poste visé avec le handicap du salarié. En revanche, les actions de formation ou tout autre accompagnement à la mobilité professionnelle sans lien direct avec la situation de handicap du salarié, ne pourront pas donner lieu au financement par le budget handicap.

- 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 sera proposé aux salariés en situation de handicap pour lesquels le Service de Santé au travail ou le CMH auront identifié un éventuel besoin.

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 salarié dans l'acceptation de son handicap, notamment dans le cas d'apparition d'un handicap.

Le Service de Santé au 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 salarié en situation de handicap, et/ou à un ou plusieurs de ses collègues.

- Prévention et analyse des départs

Dans l'hypothèse où une procédure de licenciement serait envisagée à l'endroit d'un salarié pour lequel le DRH et/ou le manager ont connaissance qu'il est porteur d'un handicap, ceux-ci en informent le CMH par écrit pour voir si des mesures en lien avec le handicap du salarié pourraient être mises en place et apporter une réponse aux problématiques rencontrées afin d'éviter le départ du salarié.

Le guide à destination des travailleurs handicapés mentionnera qu'en cas de procédure de licenciement engagée à l'endroit d'un salarié en situation de handicap, ce dernier pourra contacter le CMH pour qu'il se mette en lien avec le manager et le RRH. Cette démarche vise à s'assurer que l'ensemble des actions en lien avec l'adaptation du poste du travail ou avec l'évolution du handicap du salarié a bien été réalisé.

En cas de déclaration d'inaptitude du salarié, le CMH, informé par le DRH et/ou le manager, mettra en place avant toute initiation d'une procédure de licenciement, une démarche auprès de CAP EMPLOI, afin de rechercher les solutions d'aménagement du poste de travail dans le cadre de l'obligation de reclassement.

En cas de licenciement, le CMH pourra, en concertation avec le salarié 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 de l'UES, qui impliquent qu'un certain nombre de salariés soient détachés en prestation sur les sites clients, des actions en faveur du maintien en emploi des salariés TH seront menées en direction des clients. Dans ce cadre, l'UES Capgemini 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. Dans l'hypothèse où des actions conduites auprès des clients nécessitent l'engagement de frais, au-delà des coûts d'aménagement liés aux situations individuelles, le coût sera présenté en CPN.

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

Indicateurs :

- Nombre, genre et ancienneté des salariés handicapés licenciés
- Nombre de salariés BOETH licenciés pour inaptitude
- Nombre de salariés handicapés dont la période d'essai a été rompue (double entrée : initiative employeur ou salarié)
- Nombre de salariés BOETH ayant conclu une rupture conventionnelle

- Développement d'actions correctives

Les études qualitatives et les enquêtes diligentées ponctuellement par la Mission Handicap donneront lieu à des plans d'actions correctifs dans le domaine du maintien dans l'emploi. Ces plans d'actions seront présentés et validés au CPN et déployés auprès des COS.

SG
21
DA
CP

2.4.2 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 conventionnelle de préavis est doublée dans la limite de 6 mois.

En cas d'exécution du préavis, le salarié percevra une indemnité équivalente à la durée du préavis conventionnel, dans la limite de 3 mois d'indemnité.

En cas d'impossibilité pour le salarié d'exécuter son préavis en raison de son état de santé, en cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur versera au salarié l'équivalent d'une indemnité compensatrice de préavis.

Ces compléments d'indemnité ne sont pas financés sur le budget de l'accord 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 confrontés à des restrictions médicales ou à une 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 annuelle obligatoire d'emploi des 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 Service de Santé au 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.

2.4.4 Aide et soutien aux salariés bénéficiaires de l'accord

L'UES Capgemini 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 Service de Santé au 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.

Handwritten signatures and initials: "SG", "DA", "B", and a signature with "22" written below it.

- Reconnaissance du handicap

L'UES Capgemini souhaite, notamment au regard de leur complexité et lourdeur, être facilitateur dans 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), ou 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, dont le coût est supporté par l'entreprise, pouvant aller jusqu'à deux journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs.

Indicateur :

- Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide d'un CMH pour la conduite des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

- 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 des heures de conduite supplémentaires nécessitées par le handicap pour l'obtention du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap ;
- aide à la recherche d'un nouveau logement ou aux frais de déménagement rendus nécessaires par le handicap ;
- aide au financement d'aménagement du logement nécessité par l'activité professionnelle et notamment dans le cadre du télétravail (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, etc. sont établis en groupe de travail composé de représentants de la Mission Handicap et de membres du CPN et formalisés dans la fiche ressource « Aide à la mobilité ». Cette fiche est présentée et validée par le CPN.

Ces aides sont plafonnées et calculées individuellement sur la base du surcoût lié à la compensation du handicap. Elles ne peuvent pas avoir pour effet de couvrir des dépenses courantes non liées à l'activité professionnelle. L'attribution de ces aides est conditionnée à une préconisation écrite du médecin du travail.

Les aides doivent être demandées préalablement à la date de réalisation de l'action nécessitant une aide de la mission handicap.

Au-delà de ces mesures, l'UES Capgemini 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.

SG
23
RA
DA
B

Si la demande porte sur une aide inférieure ou égale à 1 000 €, au titre de l'année et pour un même salarié, seule la validation (par messagerie) de la COS concernée sera requise. Si la demande porte sur une aide supérieure à 1 000 €, la demande sera également soumise (par messagerie) aux membres du CPN, accompagnée d'une information sur l'avis donné par la COS concernée. Dans ce cas, ce type d'aide sera limité à 2 500 € par an et par salarié, sauf situation exceptionnelle.

Les aides financières accordées par l'UES Capgemini viendront en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, etc.), sauf pratique explicitement contraire des financeurs (comme par exemple pour l'aide AGEFIPH au financement de prothèses auditives, pour laquelle l'AGEFIPH demande en amont le montant de l'aide éventuelle apportée par l'entreprise dans le cadre de son accord). Ces aides financières pourront donner lieu à la mise en place d'aide forfaitaire. Au regard du caractère urgent de la situation, l'UES Capgemini 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.

Un guide à destination des salariés handicapés sera élaboré par la Mission Handicap au plus tard au cours du 1^{er} semestre 2019 et diffusé au cours de l'année. Il comportera notamment toutes les informations utiles pour permettre au salarié de s'adresser aux bons interlocuteurs pouvant l'accompagner dans ses démarches en lien avec son handicap.

Ce guide pourra évoluer notamment en fonction des enquêtes réalisées auprès des travailleurs handicapés et des suggestions du CPN et des COS. Il sera remis au salarié handicapé à son embauche ou à l'occasion de sa reconnaissance de travailleur handicapé. Ce guide sera inséré sur Talent et fera l'objet d'une communication régulière dans la newsletter handicap afin de permettre aux salariés qui le souhaiteraient d'obtenir les informations nécessaires à leur déclaration de handicap leur demande de reconnaissance.

Indicateur :

- Nombre de salariés handicapés ayant bénéficié des différentes aides complémentaires

2.5 Recours et soutien au secteur du travail protégé et adapté (STPA)

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), les Entreprises Adaptées (EA) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD). L'UES Capgemini s'engage à poursuivre le développement de partenariats avec ces structures pendant toute la durée de l'accord. Ces partenariats pourront également concerner les TIH.

2.5.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté et Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)

Les activités pour lesquelles l'UES Capgemini a eu recours au milieu protégé et adapté en 2017 représentaient un chiffre d'affaires de plus de 1 827 000 € HT, permettant la valorisation de 74,74 unités bénéficiaires sur la DOETH 2017.

L'UES Capgemini 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

24
DA
B
5G

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 :

- Sous-traitance services numériques (clauses insertion sociales de nos clients)
- Recyclage (DEEE, papier, canettes...)
- Entretien/nettoyage
- Impression / numérisation de documents
- Traiteurs / Restauration / Conciergerie
- Sous-traitance administrative (notes de frais, factures, bulletins de paye...)

Une attention particulière sera portée au développement de la sous-traitance et co-traitance de services numériques, la co-traitance répondant notamment aux exigences de nos clients. Il sera également recherché de nouveaux partenariats avec des EA et ESAT, ou des TIH. Dans la mesure du possible, et selon les critères en vigueur, les prestataires du STPA et TIH seront consultés dans le cadre des appels d'offres lancés par l'UES Capgemini. A ce jour, il existe des accords-cadres avec 3 EA ESN. Des accords de grilles tarifaires pourront être conclus pour des prestations récurrentes.

Sur le plan de l'éthique, un soin particulier sera apporté sur le choix des EA / ESAT / TIH (ou par exemple ceux qui ont signé la Charte d'Ethique et des Valeurs du réseau GESAT), tout en répondant à nos exigences en termes de coût, délais et qualité des prestations. 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 de l'UES 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) et de Chiffres d'Affaires HT total au titre du recours au milieu protégé et adapté sont les suivants :

	2019	2020	2021	2022	2023
UB indirectes	75	78	82	85	88
CA HT total (en M€)	1,84	1,91	2	2,1	2,2

Indicateurs :

- Nombre d'Unités Bénéficiaires acquises
- CA HT total réalisé auprès d'ESAT/EA

2.5.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté et TIH

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

Handwritten signatures and initials: SG, CB, DA, RA.

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 ; une attention particulière sera portée à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun dont doivent et peuvent bénéficier les salariés du milieu adapté et protégé.
- 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 sous/co-traitance de services numériques ;
- aide à la mise en place d'aménagement nécessité par le handicap, après mobilisation des autres aides existantes (aides AGEFIPH).

L'aide aux TIH pourra prendre la forme suivante :

- aide (à titre d'exemple, attribution d'un siège ergonomique ou d'un écran adapté) à la mise en place d'aménagement nécessité par le handicap, après mobilisation des autres aides existantes (aides AGEFIPH), lorsque l'intervention du TIH a une durée prévisionnelle supérieure à 1 mois. Pour des durées d'intervention inférieures, le TIH bénéficiera d'un aménagement raisonnable de son poste de travail sans que cela ne puisse représenter une charge disproportionnée pour l'entreprise.
- compte tenu de la nouveauté de l'intégration des TIH aux bénéficiaires de l'accord, d'autres aides pourront être identifiées et s'ajouter aux dispositifs de soutien des TIH après validation du CPN.

Indicateurs :

- Conventions conclues avec des entreprises du secteur protégé pour un montant total supérieur à 10K€
- Nombre de TIH intervenus
- Montant des aides apportées aux TIH

2.6 Actions de communication et d'information-sensibilisation

L'UES Capgemini 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.

Des communications diffusées par la Direction de la RSE pourront porter sur le Handicap, soit sous forme d'actions de communication spécifiques au handicap, soit sous forme d'actions de communications globales sur les sujets portés par la Direction de la RSE.

Le coût de ces communications n'est pas imputé sur le budget de l'accord, sauf accord du CPN.

2.6.1 Information-sensibilisation interne

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

SG
B
R
A
C
H

sensibilisation est imputé sur le budget du présent accord, à l'exception du temps passé qui sera imputé sur la société employeur de la personne qui suit la formation.

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 seront 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 est diffusé aux salariés. Ce livret sera inséré dans Talent.

Un Guide à destination des représentants du personnel (membres des COS et CPN, etc.) sera élaboré au plus tard au cours du 1er semestre 2019 et diffusé dans l'année. Il comportera les informations utiles pour aider au respect de axes de déploiement de l'accord handicap et à l'accompagnement des travailleurs handicapés et des autres salariés qui seraient concernés.

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 membres de la Mission Handicap pourront également suivre des formations telles que le Diplôme Inter Universitaire Référent Handicap lancé en janvier 2015 et suivi par des CMH de l'UES. 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. Le coût de cette formation n'est pas pris en charge par le budget du présent accord.

SG
27
RA - CG DA B

Indicateurs :

- Formations dispensées
- Coût des formations dispensées
- Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le thème du handicap

2.6.2 Information-sensibilisation externe

L'UES Capgemini 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 ...

Il est précisé que les actions de communication externe de la Direction RSE, communes à différents sujets, sont imputés sur le budget de cette même Direction. Les communications de l'UES spécifiques au handicap sont prises en charge sur le budget national du présent accord. Lorsque les communications de l'UES couvrent différents sujets, dont le handicap, un partage des coûts est réalisé. La répartition budgétaire sera discutée au CPN.

Indicateur :

- Actions engagées et coût imputé sur le budget du présent accord

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

L'UES Capgemini 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'événements / manifestations (ludiques, culturels, sportifs, etc.) en France, 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, l'UES Capgemini pourra poursuivre son soutien à des actions d'insertion liées à la problématique du handicap (du type des projets AUREVI, Tadeo ou encore Accede Web qui ont été soutenus dans le cadre des précédents accords), qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus. Les projets soutenus devront en contrepartie pouvoir être vecteur de sensibilisation.

2.6.4 Règles de communication relatives à la mission nationale et aux missions locales

Afin de favoriser la mutualisation et la coordination des actions au sein de l'UES, et de gagner en cohérence et en efficacité, les principes qui suivent sont prévus pour encadrer au mieux les actions de communication.

SG
28
DA
RR
B
GP

- **Mutualisation**

Le CMH a toute latitude pour mener des actions sur son périmètre conformément aux dispositions de l'accord.

Les CMH échangent sur leurs actions et projets lors des Comités Opérationnels MH mensuels organisés par la Mission Handicap nationale. Cette dernière pourra mutualiser certaines actions par les missions handicap locales. Dans ce cas, ces actions d'envergure nationale seront pilotées par la Mission Handicap nationale en collaboration avec les CMH (exemple : tournée d'une exposition sur les différents sites de l'UES).

- **Coordination**

Les CMH intervenant à plusieurs sur le même site devront coordonner leurs actions, soit en organisant des événements communs, soit en articulant leurs actions en bonne Intelligence, en répartissant par exemple les types et dates d'interventions respectives.

Certaines actions de communication peuvent être portées par la Mission Handicap nationale, en lien avec des CMH locaux :

- Gestion des informations en ligne sur l'Intranet : un certain nombre d'informations relatives à l'accord sont accessibles à l'ensemble des salariés de l'UES via l'Intranet pour les communications événementielles et sur le Websocial pour les accords, bilans annuels, comptes rendus de CPN et de COS. Ces informations sont mises en ligne par la Mission Handicap nationale, en coordination avec les CMH de façon régulière.

- Réalisation de plaquettes de communication : pour la réalisation de supports de communication, il doit être recherché la plus grande économie de coûts. Il revient à la Mission Handicap nationale de réaliser un certain nombre de plaquettes de communication, communes à l'ensemble des périmètres de l'UES (Accord, RQTH, CESU, etc.). Afin d'être déclinées sur les différents périmètres, certaines de ces plaquettes pourront prévoir une partie adaptable « personnalisable » (par exemple, pour illustrer le maintien en emploi avec des actions réalisées sur le périmètre considéré). La Mission Handicap nationale pourra s'entourer d'un certain nombre de CMH dans le cadre de groupes de travail sur la communication pour réaliser collectivement ces plaquettes communes.

- Communication mail aux salariés : la Mission Handicap nationale disposera des listes de diffusion UES et pourra ainsi, selon les sujets, adresser une communication MH globale à l'ensemble des salariés de l'UES ; les CMH de leur côté auront accès uniquement aux listes de diffusion relevant de leur périmètre.

- Réalisation et diffusion d'une newsletter périodique : il est prévu de mettre en place une newsletter interne spécifique à la Mission Handicap ; cette newsletter pilotée par la Mission Handicap nationale sera le fruit d'un comité éditorial composé de CRI et CMH locaux. Par ailleurs, chaque CRI et CMH pourra suggérer des sujets d'articles lui paraissant intéressants à traiter et/ou contribuer par la rédaction d'un article dont le sujet aura préalablement été validé par le comité éditorial.

- Communication externe à l'UES : toute communication externe doit être faite ou validée par la mission nationale, qui elle-même valide ces actions de communication externe avec la Direction de la communication, en veillant à respecter les règles existantes en la matière dans l'UES.

- Actions de sensibilisation : les CMH ont toute latitude pour mener des actions de sensibilisation sur leur périmètre, dans la mesure où ces actions entrent dans le budget imparti sur cet axe et sont

Handwritten signatures and initials: SG, RA, DA, CB, B.

conformes aux dispositions de l'accord. Certaines de ces actions, d'envergure nationales, sont pilotées par la Mission Handicap nationale en collaboration avec les CMH (ex : tournée d'une exposition sur différents sites de l'UES). Les CMH échangent régulièrement sur leurs actions et projets, notamment lors des CO Mission Handicap mensuels et sont à même de mutualiser voire dupliquer un certain nombre d'actions. Des outils partagés, telle qu'une T-Room ouverte à tous les CMH, permettront également de favoriser cette mutualisation et capitalisation des actions. Les CMH intervenant à plusieurs sur un même site devront coordonner leurs actions, soit en organisant des évènements communs, soit en articulant leurs actions en bonne intelligence, en répartissant par exemple les types et dates d'interventions respectives.

- Choix et achats de goodies : l'objectif est de valoriser et rendre visible la Mission Handicap et de sensibiliser au handicap et à l'accord. Le choix des objets doit ainsi être réfléchi pour répondre à cet objectif ciblé et avoir un coût raisonnable sans omettre la recyclabilité. Des goodies « génériques » Mission Handicap pourront ainsi être fournis par la Mission Handicap nationale (stylo MH, post-it, etc.), en privilégiant les achats auprès des secteurs protégés. En fonction des évènements et des projets locaux, les CMH pourront également faire d'autres suggestions et éventuellement proposer des goodies différents sur leur périmètre, en lien avec un évènement donné ou avec un message particulier qu'ils souhaitent porter. Dans ce cas, ils devront en amont se rapprocher de la mission nationale pour mener une action coordonnée.

Indicateurs :

- *Nombre et nature des communications nationales en interne réalisées*
- *Nombre et thématiques des communications réalisées en externe*

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. Elle recouvre 14 thèmes et notamment 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 ».

L'UES Capgemini 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.

De la même manière, en cas de projet visant à regrouper des salariés sur un nouveau site géographique, la Direction Immobilière informera et impliquera la Mission Handicap afin de prendre connaissance des aménagements nécessaires pour accueillir les salariés handicapés.

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

SG
30
DA
RA
G
B

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.

Indicateur :

- Liste des sites principaux audités

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

L'UES Capgemini 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'éducation 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 K€ par an.

Les dossiers seront instruits par les COS et validés par mail par le CPN.

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

L'UES Capgemini souhaite également apporter son soutien aux familles à la suite de la naissance d'un enfant handicapé. Dans ce cadre, la Mission Handicap et/ou la DRH pourront favoriser la prolongation d'un congé parental et sera facilitatrice auprès des entités opérationnelles pour toutes les demandes d'aménagements des conditions de reprise de travail en fonction des besoins de la famille.

Selon les situations visées et si le salarié en fait la demande, l'entreprise étudiera un aménagement du temps de travail du salarié concerné et des déplacements liés au lieu de mission.

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 d'Accord).

Indicateurs :

- Montant des chèques CESU attribués
- Nombre de salariés bénéficiaires de CESU

2.9 Exigences vis-à-vis des fournisseurs de l'UES Capgemini

La Mission Handicap sensibilisera et accompagnera la Direction des Achats de l'UES Capgemini sur les obligations d'embauche de salariés en situation de handicap à répercuter auprès de ses fournisseurs afin de faire bénéficier à la société, dans les limites des dispositions légales en vigueur, les Unités

Bénéficiaires correspondantes et de favoriser l'embauche ou la sous-traitance auprès de travailleurs handicapés par ses fournisseurs.

Par ailleurs et conformément aux règles appliquées au sein de la Direction des achats de l'UES Capgemini, les prestataires intervenant pour le compte de la Mission Handicap ou les prestataires du milieu protégé et adapté seront régulièrement mis en concurrence selon les critères définis avec la Direction de la Mission Handicap afin d'assurer une prestation de qualité aux meilleures conditions financières.

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 l'UES Capgemini.

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

- au niveau National, par une Direction de la Mission Handicap et un Comité de Pilotage National qui assure la validation des plans d'action annuels et le suivi de l'accord ;
- au niveau local, par un ou plusieurs Chargé(s) de Mission Handicap et une Commission d'Orientation et de Suivi, au niveau des différents périmètres généralement multi-sociétés définis selon une logique majoritairement géographique (selon Annexe 2).

Les établissements de l'UES peuvent s'appuyer sur plusieurs ressources :

3.1 La Direction de la Mission Handicap

La Direction de la Mission Handicap est nommée pour assurer le pilotage, la coordination et l'animation du présent accord. Cette Direction est intégrée au sein de la Direction RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale). Elle est placée sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines de l'UES.

La Direction de la Mission Handicap a pour mission de :

- Animer et coordonner l'accord au niveau de l'UES, 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 ;
- Manager opérationnellement, en soutien aux DRH, les membres de la mission nationale, les CMH et les CRI ;
- Mettre en place des outils de gestion communs aux CMH : compte rendu des COS, suivi des effectifs et reporting financier, etc. ;
- Encadrer les Chargés de Recrutement et d'Intégration, en appuyant si besoin leur action auprès des RH et opérationnels.

56
DR
AB
CP
B

A ce titre, il est prévu l'élaboration d'un Guide méthodologique pour la Mission Handicap (CRI, CMH etc.). Il sera élaboré au plus tard au cours du 1^{er} trimestre 2019 et diffusé dans l'année. Il comportera les informations utiles pour aider au respect des axes de déploiement de l'accord handicap et à l'accompagnement des travailleurs handicapés.

Pour mener à bien cette mission, la Direction de la Mission Handicap 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 périmètre COS par la Direction de la Mission Handicap, avec l'accord du DRH du périmètre concerné, au regard de leurs compétences et de leurs aptitudes (sur la base de la fiche de mission présentée en annexe 2) pour être les personnes chargées d'animer et de relayer la politique d'emploi des personnes en situation de handicap de l'UES Capgemini au sein des périmètres locaux. 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 de la dispersion géographique de chaque périmètre COS ainsi que du nombre de salariés TH rattachés. Des renforts ponctuels (stagiaires, experts internes, etc.) permettent de déployer les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans les premiers mois de la mise en œuvre de l'accord, une analyse de l'organisation des périmètres COS sera lancée de manière à regarder les possibles ajustements en tenant compte des réalités du terrain (complexité des situations au sein du périmètre, géographie des COS, séniorité dans la fonction CMH, ...) en y associant pleinement les acteurs opérationnels. Les modalités de cette analyse feront l'objet de la mise en œuvre d'un groupe de travail associant des membres du CPN de la Mission Handicap et éventuellement un prestataire externe.

Les arbitrages proposés, résultant de ce diagnostic seront soumis à l'appréciation du CPN.

L'objectif vise à adapter les effectifs de la Mission Handicap en fonction des besoins et du nombre de travailleurs handicapés dans l'UES, et de respecter les obligations légales et réglementaires de la part de l'axe « Animation, coordination » par rapport au budget global. A cet effet, certains départs initiés par les CMH (mobilité professionnelle, départ à la retraite, etc.) ne donneront pas lieu nécessairement à un remplacement. En tout état de cause, le CPN sera informé en amont par la Direction de la Mission Handicap du départ d'un CMH. La question du remplacement, eu égard à la charge de travail des CMH et de l'évolution du nombre de travailleurs handicapés dans l'UES, sera évoquée et discutée au sein du CPN.

Inversement, la Direction ne s'interdit pas de recruter de nouveaux CMH en interne ou en externe. Le recrutement sera évoqué au sein du CPN.

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 modifiées sans qu'il soit besoin de conclure un avenant.

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

SG
AR-DA B

salarié, ou encore pour optimiser ou ajuster sa posture, son organisation, ses interactions, ... dans le cadre de sa mission.

La fonction de CMH est identifiée dans la cartographie métiers (filiale RH). Comme tout salarié de l'entreprise et dans les mêmes conditions, les CMH pourront évoluer vers d'autres métiers de l'UES 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). Le financement des actions nécessaires à l'acquisition de ces compétences s'appuiera sur la sollicitation des dispositifs de droits communs accessibles à tous les salariés de l'entreprise.

Un ou plusieurs Chargés de Mission Handicap (CMH) interviennent au sein de chaque périmètre COS. Un budget local sera défini pour chaque périmètre COS. Conformément à l'article 4 du présent Accord, un budget prévisionnel est établi chaque début d'année N à partir des déclarations annuelles de l'année n-1, au plus tard avant la fin du premier semestre.

Un CMH sera désigné en tant que pilote de COS et assurera notamment l'animation des réunions COS et la consolidation des données et actions sur son périmètre. Les missions confiées au CMH pilote dans le cadre de la COS sont détaillées en annexe 2.

Un CMH expérimenté pourra être désigné par la Direction de la Mission Handicap, en fonction des besoins qu'elle aura identifiés, pour accompagner un ou plusieurs CMH débutant dans leur mission sur une période prédéterminée.

Les Chargés de Mission Handicap ont pour mission, sur leur périmètre, et sous la responsabilité du Directeur de la Mission Handicap de :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des BOETH prévues dans le cadre de l'Accord UES ;
- 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 la Mission Handicap ;
- Présenter un bilan de son activité chaque année à la COS ; ce point sera à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT (puis de l'instance qui le remplacera après les élections professionnelles) par an.

Les Chargés de Mission Handicap pourront, sur proposition de la Direction de la Mission Handicap et avec leur accord, être formés sur l'aide à l'intégration des travailleurs handicapés et les types de handicaps, ainsi que sur la pédagogie afin de développer leurs compétences de formateurs internes sur le handicap. Des sessions de formation / sensibilisation pourront être montées avec l'aide éventuelle de l'institut de formation pour des publics ciblés et validés par la Direction de la Mission Handicap en conformité avec les axes fixés dans le présent accord.

Indicateurs :

- Nombre de CMH au 31/12
- Nombre d'ETP CMH au 31/12
- Sur le périmètre des COS : présentation des nouveaux périmètres de COS, ETP et nombre de salariés

3.3 Le Chargé de Recrutement et d'Intégration

Les Chargés de Recrutement et d'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 pourra être sollicitée par la Direction de la Mission Handicap.

Les Chargés de Recrutement et d'Intégration sont rattachés hiérarchiquement au Directeur de la Mission Handicap, qui assure notamment leur coordination et travaillent en étroite collaboration avec le ou les CMH de leur périmètre. Il sera informé de l'ensemble des postes ouverts au sein de son secteur géographique de responsabilité.

Un CRI expérimenté pourra être désigné par la Direction de la Mission Handicap en fonction des besoins qu'elle aura identifiés, pour accompagner un ou plusieurs CRI débutants dans leur mission sur une période prédéterminée.

Actuellement, le nombre de CRI intervenant au niveau de l'UES représente 7 Equivalent Temps Plein. 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, ou encore pour optimiser ou ajuster sa posture, son organisation, ses interactions, etc. dans le cadre de sa mission.

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 de l'UES Capgemini 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 de l'accord).

Indicateurs :

- Nombre de CRI au 31/12
- Nombre d'ETP CRI au 31/12

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 de l'UES ou de l'un de ses représentants nommément désigné ;
- de la Direction de la Mission Handicap ;
- de deux membres mandatés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, salariés de l'une des sociétés de l'UES Capgemini.

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

Handwritten signatures and initials: "RA", "SG", "CB", "B".

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 de l'UES.

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,
- déterminer et organiser le périmètre des COS,
- examiner les résultats par périmètre COS,
- consolider les actions menées au niveau de l'UES comparées aux objectifs fixés, et proposer des actions correctives à déployer,
- examiner le bilan financier de chaque périmètre ainsi que la consolidation à l'échelon de l'UES (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 communiqués dans un délai minimum de 7 jours avant la réunion. Les factures afférentes aux dépenses réalisées par la Direction de la Mission Handicap nationale sont consultables semestriellement par les membres du Comité de Pilotage, auprès du Directeur de la Mission Handicap.

Une présentation du bilan annuel sera effectuée auprès des membres du CPN selon les conditions prévues à l'article 3-5.

Le plan d'action décrit à l'article 2 du présent accord fera l'objet de présentation des avancées et des actions correctives engagées au CPN et aux COS.

3.4.3 Réunions du Comité de Pilotage National

Le Comité se réunira au moins trois fois par an à l'initiative de la Direction de la Mission Handicap qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants selon le calendrier prévisionnel suivant :

- Janvier : Préparation des actions à mener sur l'année
- Mars-avril : Bilan N-1 (article 3.5), validation du budget N et ajustement des actions rattachées à ce budget (actions décidées en janvier)
- Septembre-Octobre : Réunion de suivi des actions et du Budget

Une à 2 réunions supplémentaires annuelles pourront être organisées dans un délai maximum de 15 jours à la demande de la majorité des OS. La visio-conférence et les conférences téléphoniques (Skype

Handwritten signatures and initials: "SA", "SB", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K", "L", "M", "N", "O", "P", "Q", "R", "S", "T", "U", "V", "W", "X", "Y", "Z".

meeting) seront privilégiées à ces occasions, avec l'accord du Directeur de la mission handicap et du secrétaire du CPN, en veillant à s'assurer au préalable de l'identité des participants.

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 de ces réunions. 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, issu d'une organisation syndicale autre que celle du secrétaire, 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.
- Le vote est nécessaire concernant le financement d'opérations d'un montant supérieur à 10K€, non prévu dans le budget initial présenté au CPN. Le seuil de 10 K€ comprend les factures sur l'année considérée d'un même prestataire pouvant concerner un ou plusieurs projets,
- Les membres du CPN rendront une réponse écrite dans un délai de deux semaines au maximum à compter de la demande de la Direction. Les membres du CPN s'efforceront de faciliter les échanges sur le sujet débattu en favorisant les moyens de communication oraux. Seules les réponses formulées par écrit seront prises en compte pour le décompte des votes. Une information sur le sujet sera faite en CPN à la réunion suivante.
- 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 invités aux réunions du Comité de Pilotage National.

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

Les comptes rendus des réunions seront envoyés à la Direction de la Mission Handicap 15 jours après la réunion et seront déposés sur intranet, sur une page dédiée au sein de la rubrique RSE de l'intranet.

Un membre du CPN, désigné en réunion pourra, intervenir en visio-conférence ou skype au sein des différentes COS pour présenter une mesure identifiée par la Direction de la Mission Handicap et les membres du CPN.

Indicateurs :

- Nombre de réunions ordinaires du CPN
- Nombre de réunions supplémentaires du CPN

Handwritten signatures and initials: SG, 37, and other illegible marks.

3.5 Le bilan annuel de l'accord

Les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées par le Comité de Pilotage National une fois par an, vers les mois de mars/avril de l'année n+1 suivant la clôture de l'année.

Ce bilan annuel écrit portera 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 du contexte et 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 également présenté chaque année au CCE puis après les élections professionnelles mettant en place le CSE, au CSE central. Le CCE puis le CSE central sera informé annuellement sur ce bilan.

Le bilan, détaillé par périmètre COS, sera déposé sur l'intranet. Le niveau d'information contenu dans le bilan sera équivalent à celui fourni dans les rapports communiqués aux COS et au CPN sur le précédent accord.

Le bilan sera envoyé à la DIRECCTE - Unité Départementale des Hauts de Seine.

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

Il existe plusieurs Commissions d'Orientation et de Suivi de l'accord. Certaines de ces COS sont multi-sociétés.

3.6.1 Sa composition :

Chaque COS est composée :

- d'un DRH référent ou d'un DRH représentatif du périmètre considéré, ou d'un représentant nommément désigné ayant délégation de pouvoir, qui assurera le suivi des actions et l'évolution des effectifs des travailleurs handicapés sur le périmètre COS. Dans le cadre de l'animation de la COS, les missions du DRH ou du représentant désigné seront clairement définies en s'appuyant sur le descriptif figurant en annexe 1 ;
- du Chargé de Mission Handicap ou d'un Chargé de Mission Handicap pilote de la COS, accompagné du ou des autres CMH intervenant(s) sur le périmètre COS, dans les COS où il y a plusieurs CMH ;
- de deux représentants de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord (titulaire et suppléant), membres du personnel d'une des entités comprises dans le périmètre COS concerné ;
- d'un représentant élu de chaque instance CHSCT des entités sur le périmètre géographique considéré (désignation d'un titulaire et d'un suppléant par CHSCT). Après la mise en place des CSE lors des prochaines élections professionnelles, ce sera

MA- SG
09 DA
B

- un membre du CSE (de préférence membre de la CCSSCT) ou un représentant de proximité rattaché au périmètre géographique concerné, dûment mandaté par le CSE ;
- d'un (ou des) représentants des services de santé au travail attachés au périmètre géographique considéré.

Chaque COS désigne son secrétaire et son secrétaire adjoint parmi les membres de COS (hors Direction, Service de santé au travail, CRI et CMH). Le représentant de la Direction, les représentants des services de santé au travail, le CRI et les CMH ne participent pas à l'élection.

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

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

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 1 fois l'an le suivi budgétaire.

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 une fois par semestre par les membres de la COS en coordination avec le Chargé de Mission Handicap.

3.6.3 Réunions des Commissions d'Orientation et de Suivi

Chaque Commission d'Orientation et de Suivi se réunit au moins 3 fois par an à l'initiative du Chargé de Mission Handicap pilote, qui établit l'ordre du jour des réunions, avec le secrétaire et les autres CMH du périmètre, en tenant compte des propositions transmises par les participants.

Les réunions des COS se tiendront préalablement à la réunion du CPN ayant le même objet, exceptées celles concernant le bilan.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- Janvier : Préparation des actions à mener sur l'année
- Mars-avril : Bilan N-1 (article 3.5), validation du budget N et ajustement des actions rattachées à ce budget (actions décidées en janvier)
- Septembre-Octobre : Réunion de suivi des actions et du Budget

Le CRI aura un statut d'invité permanent à la COS. Il lui appartiendra de décider de ses interventions au sein des COS de son périmètre de rattachement.

Une à 2 réunions supplémentaires annuelles pourront être organisées sur demande d'une majorité des OS. Les réunions devront être organisées sous 15 jours.

La visio-conférence et les conférences téléphoniques (Skype meeting) seront privilégiées à ces occasions, avec le CMH pilote et le secrétaire ou le secrétaire adjoint de la COS, en veillant à s'assurer au préalable de l'identité des participants.

Afin de garantir un socle minimum d'informations, les COS respecteront un ordre du jour et des supports de présentation communs, établis par la Direction et présenté en CPN.

Handwritten notes and initials: "RR - DA B" and "SG" with a checkmark.

Le secrétariat est confié à un membre de la COS appartenant à une organisation syndicale ou membre du CHSCT, puis après les élections professionnelles par un membre du CSE ayant reçu une délégation suffisante du CSE sur les questions d'hygiène, et de sécurité. Il est élu à la majorité simple, hors Direction, Service de Santé au Travail, CRI et CMH.

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

Le Chargé de Mission Handicap saisira le Comité de Pilotage National en cas de besoin d'arbitrage.

Les comptes rendus des réunions sont 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.

Indicateurs :

- *Nombre de réunions ordinaires de COS*
- *Nombre de réunions supplémentaires de COS*

3.6.4 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 de l'UES. Ces réunions pourront avoir lieu 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 la Mission Handicap de l'UES Capgemini d'intervenir auprès des acteurs concernés (Hiérarchie, Services Généraux, Achats, etc.).

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 et en réunions à l'initiative de l'employeur (en fonction de l'outil de déclaration).

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 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 et des effectifs d'assujettissement.

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

40
SG
DA
PP

Il sera décidé chaque année de répartir le budget entre :

- une enveloppe représentant 20% du budget destinée à supporter la valorisation de l'intervention des CMH et celle de la Direction de programme en terme de pilotage et coordination, ainsi que les prestations confiées pour l'accompagner sur ce pilotage ; ce fonctionnement permettra aux COS de ne pas voir leur budget propre impacté par la valorisation des CMH du périmètre;
- un budget national, géré par la Direction de la Mission Handicap ;
- des budgets locaux propres à chaque périmètre COS et gérés par les Chargés de Mission Handicap.

Le budget national sera de 40% du budget global et pourra être modifié après validation 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. Le Comité de Pilotage National sera consulté préalablement.

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.

Le budget des COS local sera de 40% du budget global. Le budget pourra être révisé en cas d'évolution significative des paramètres.

Chaque périmètre COS bénéficie d'un budget propre pour mener, sur son périmètre, les actions relevant de l'accord. Ce budget sera déterminé en tenant compte du nombre de salariés et de salariés TH rattachés au périmètre et des besoins recensés et anticipés pour l'année par les CMH.

Des codes d'imputation seront créés par périmètre COS pour permettre une vision par périmètres géographiques (périmètre de COS). La gestion des activités des CMH associés aux dépenses engagées fait l'objet d'un reporting annuel (du budget, des dépenses, des effectifs et des actions entreprises) avec une vision par périmètres géographiques.

A 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 selon la décision de la DIRECCTE.

En cas de dépassement du budget global annuel, les éventuelles préconisations d'aménagement de poste émises par le SST au bénéfice d'un salarié BOETH feront l'objet de toute l'attention de la Direction pour leur prise en charge financière (au titre de l'article 2-4-1 du présent accord).

Enfin, dans un souci d'optimisation des budgets, la Direction de la Mission Handicap nationale sollicitera auprès de la Direction des achats de l'UES, un interlocuteur privilégié afin de l'accompagner dans le choix et le suivi de ses prestataires, et favorisera la mise en concurrence de ces derniers dans le respect des engagements pris dans le présent accord sur l'intervention des structures du secteur du milieu protégé et adapté.

SG
OP
RR - DA R,

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

Le présent accord prendra effet pour cinq années civiles à compter du 1^{er} janvier 2019. Il expirera le 31 décembre 2023.

Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord conformément aux dispositions légales.

Les CE, DP et CHSCT seront remplacés par les CSE à l'issue des prochaines élections professionnelles qui se dérouleront au sein de l'UES Capgemini aux mois de mai-juin 2019. A cette occasion, les CSE se substitueront dès leur mise en place aux autres instances représentatives du personnel anciennes qui sont citées dans le présent accord. Des accords collectifs ou le règlement intérieur du CSE définiront ultérieurement les éventuelles délégations de ses attributions issues du présent accord (CSSCT et/ou représentants de proximité). Un avenant au présent accord pourra compléter le cas échéant le dispositif de prise en compte des changements intervenus dans la représentation du personnel des sociétés de l'UES. Le CPN sera réuni à l'initiative de la Direction pour que soient recueillies ses recommandations, en amont de la première réunion de négociation avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Capgemini sur l'avenant éventuel du présent accord relatif au rôle de la nouvelle instance vis-à-vis du CPN et des COS.

Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront en vue de négocier un nouvel accord.

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé après agrément, au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord fera par ailleurs l'objet d'une communication aux salariés et sera mis en ligne sur l'intranet de l'UES.

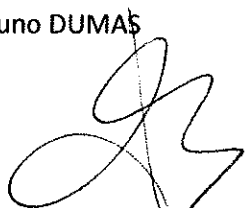
Le présent accord est nul et non avenu en cas de refus d'agrément par la DIRECCTE.

Fait à Suresnes, le 23 novembre 2018

En 9 exemplaires originaux

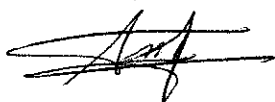
**Pour les sociétés de l'UES Capgemini
et dûment habilité**

Nom : Bruno DUMAS



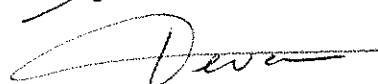
Pour le syndicat SNEPSSI (CFE-CGC)

Nom : DAMIEN ANGO ALAIN



Pour le syndicat national CGT Capgemini

Nom : DEVEZE Claude



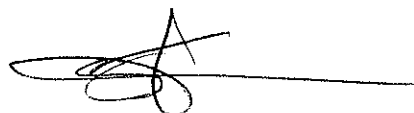
**Pour la Fédération Communication, Conseil,
Culture (CFDT)**

Nom : BOUORE Fabrice



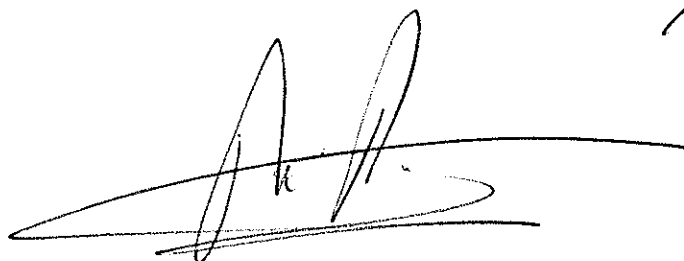
Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : Soulimane GAILOUL



**Pour la Fédération des employés et Cadres CGT-
FO**

Nom : RIGAUDIE - Remy



ANNEXE 1 - LISTE DES INDICATEURS

Les indicateurs listés ci-dessous reprennent les indicateurs mentionnés dans le présent accord. La liste de ces indicateurs n'est pas limitative et pourra être enrichie au cours des cinq années de son application.

De la même manière, les indicateurs sont communiqués au titre de l'année N-1. Lorsque cela possible, les indicateurs présentés la première année de l'application de l'accord pourront reprendre les années N-2 et N-3.

Les indicateurs seront repris les années suivantes afin de conserver l'historique et de suivre leur évolution.

N° de l'article	Article de référence	Page	Indicateurs
1.3	Les bénéficiaires de l'accord	7	Nombre de salariés BOETH au 01/01 et 31/12
2.1.1	L'obligation d'emploi	9	Taux d'emploi global avec minoration
			Taux d'emploi direct
			Nombre de départs de salariés handicapés de l'UES
			Nombre de mobilités de salariés handicapés d'une entité juridique à une autre de l'UES
2.1.2	Les moyens pour recruter	12	Liste des partenariats existants
			Liste des forums réalisés, nombre de Curriculum Vitae récupérés pour positionnement dans le process recrutement ou vivier, et les nombre de candidats ayant eu des entretiens organisés
			Nombre de RRH formés sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés
			Nombre de recrutements en CDI, CDD (y-c alternants et apprentis) réalisés (commencés)
			Nombre de CDD transformés en CDI (avec détail du type de CDD – alternance ou non)
			Nombre de personnes BOETH ayant réalisé un stage (d'une durée supérieure à 15 jours)
			Nombre de stages (d'une durée supérieure à 15 jours) réalisés par des BOETH
2.1.3	Les moyens pour intégrer	14	Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'aménagements aux postes de travail
			Nombre de primes à l'insertion versées à des nouveaux salariés en situation de handicap
			Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une opération de coaching

2.2	Développement de l'alternance	14	Liste des conventions signées avec les écoles et universités
			Nombre d'alternants BOETH ayant suivi une formation organisée par la MH de l'UES Capgemini
			Nombre d'embauches de salariés BOETH consécutives à une alternance
2.3.1	Accueil de stagiaires handicapés	16	Nombre de stages débutés en année N-1 et d'UB valorisées dans la DOETH
			Nombre de « classes Capgemini/Sogeti » mises en place et de promotions dédiées interentreprises et nombre d'élèves
2.3.2	Formation individuelle des salariés bénéficiaires de l'accord	17	Nombre de salariés BOETH ayant suivi une action de formation
			Nombre d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non conduites avec une participation du budget de l'accord handicap
			Thématiques des formations dispensées
2.3.3	Financement d'actions de formation externe	18	Nombre de bourses d'études octroyées
			Liste des opérations externes ayant fait l'objet d'un financement par la MH d'un montant supérieur à 10K€
2.3.4	Versement de la taxe d'apprentissage	18	Montant de la quote-part de la taxe d'apprentissage versée à des instituts, associations ou organismes de formation agréés, délivrant des formations à destination des personnes handicapées
			Liste des instituts, associations ou organismes agréés bénéficiaires
2.4.	Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des salariés handicapés	18	Montant des dépenses imputées sur l'axe maintien dans l'emploi
2.4.1	Maintien dans l'emploi	20	Nombre de tutorats de salariés BOETH (intégration d'une part et maintien dans l'emploi d'autre part)
			Nombre de salariés handicapés réalisant du télétravail
			Nombre de salariés handicapés ayant plus de 3 jours de télétravail par semaine
			Nombre, genre et ancienneté des salariés handicapés licenciés
			Nombre de salariés BOETH licenciés pour inaptitude
			Nombre de salariés handicapés dont la période d'essai a été rompue (double entrée : initiative employeur ou salarié)
			Nombre de salariés BOETH ayant conclu une rupture conventionnelle
2.4.4	Aide et soutien aux salariés bénéficiaires de l'accord	24	Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide d'un CMH pour la conduite des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
			Nombre de salariés handicapés ayant bénéficié des différentes aides complémentaires

SG
45
DA CD
RA
B

2.5.1	Développement du recours au milieu protégé et adapté et Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)	26	Nombre d'Unités Bénéficiaires acquises
			CA HT total réalisé auprès d'ESAT/EA
2.5.2	Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté et TIH	27	Conventions conclues avec des entreprises du secteur protégé pour un montant total supérieur à 10K€
			Nombre de TIH intervenus
			Montant des aides apportées aux TIH
2.6.1	Information-sensibilisation interne	28	Formations dispensées
			Coût des formations dispensées
			Nombre de personnes ayant suivi une formation sur le thème du handicap
2.6.2	Information-sensibilisation externe	29	Actions engagées et coût imputé sur le budget du présent accord
2.6.4	Règles de communication relatives à la mission nationale et aux missions locales	31	Nombre et nature des communications nationales en interne réalisées
			Nombre et thématiques des communications réalisées en externe
2.7	Déploiement de la norme Handi Accueillante	31	Liste des sites principaux audités
2.8	Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal des salariés	32	Montant des chèques CESU attribués
			Nombre de salariés bénéficiaires de CESU
3.2	Le Chargé de Mission Handicap	35	Nombre de CMH au 31/12
			Nombre d'ETP CMH au 31/12
3.3	Le Chargé de Recrutement et d'Intégration	36	Nombre de CRI au 31/12
			Nombre d'ETP CRI au 31/12
3.4.3	Réunions du Comité de Pilotage National	38	Nombre de réunions ordinaires du CPN
			Nombre de réunions supplémentaires du CPN
3.6.3	Réunions des Commissions d'Orientation et de Suivi	40	Nombre de réunions ordinaires de COS
			Nombre de réunions supplémentaires de COS

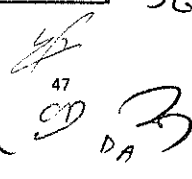
SG
 09
 PA
 B

ANNEXE 2 - FICHE DE POSTE DU CMH

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 référent et fonctionnelle de la Direction de la Mission Handicap, animer et développer la politique d'emploi de collaborateurs en situation de handicap telle que défini par l'accord collectif agréé au sein de l'établissement social / du périmètre.
Missions	<p>Déployer les actions en faveur de l'emploi des Travailleurs en situation de handicap prévues dans le cadre de l'Accord de l'UES Caggemini.</p> <p>Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise.</p> <p>Assurer la coordination et le reporting auprès du Directeur de la Mission Handicap rattaché à la Mission Handicap Nationale et du DRH référent.</p> <p>Relayer et soutenir en fonction des besoins et de concert avec les CRI, les actions de ces derniers afin de favoriser le recrutement ou l'accueil de stagiaires dans les entités de son périmètre</p>
Activités spécifiques	<p>ACTIVITES OPERATIONNELLES</p> <p>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.</p> <p>Informé le salarié de sa possibilité d'opter pour un niveau de confidentialité concernant son handicap en lui exposant en détail les implications et lui demander d'exprimer son choix par écrit.</p> <p>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 en situation de handicap.</p> <p>Identifier et communiquer aux CRI les opportunités de recrutement, stage, alternance.</p> <p>Orienter et conseiller en interne (salariés en situation de handicap, managers, collègues,). Se positionner comme personne ressource auprès des forces vives de l'entreprise.</p> <p>Conseiller et orienter les salariés souhaitant aller vers une RQTH dans leurs démarches.</p> <p>Proposer de rencontrer une fois par an, des salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) rattachés au périmètre.</p> <p>Développer et entretenir un réseau partenarial d'acteurs spécialisés, participer à l'identification, au choix et à l'évaluation des actions et partenaires / prestataires.</p> <p>Favoriser le développement de nouveaux partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté.</p> <p>Organiser des sessions d'information sensibilisation et de formation des acteurs internes.</p>

56

47

RA  PA B

	<p>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...) Renseigner les outils de pilotage nécessaires à la pérennisation et à l'évaluation de la mission. ACTIVITES DE PILOTAGE : 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.</p> <p>ACTIVITES DE PILOTAGE COMPLEMENTAIRES pour le CMH pilote de COS : Etablir l'ordre du jour et préparer les réunions des COS, en concertation avec les éventuels autres CMH de son périmètre et le secrétaire. Animer, avec l'aide des éventuels autres CMH intervenant sur le périmètre considéré, les réunions de la Commission d'Orientation et de Suivi (COS) et garantir la bonne tenue et l'organisation des COS ainsi que le reporting présenté lors de ces COS. Coordonner la saisie des informations sur l'outil de pilotage dédié à la Mission Handicap, centraliser et présenter les différents tableaux de reporting (suivi des effectifs et du budget) aux membres de la COS. Mettre à l'ordre du jour et présenter le bilan annuel de la COS en réunion CHSCT, une fois par an.</p>
--	--

Profil (compétences transversales : savoir, savoir-faire et savoir-être)

- Bonne connaissance du champ du handicap et du dispositif législatif et réglementaire concernant l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Préparer, animer et coordonner des réunions, des groupes de travail
- Conduire un entretien conseil et de suivi.
- Conduire un projet global et coordonner les différents acteurs.
- Avoir des notions de gestion RH 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.
- Savoir dialoguer avec des interlocuteurs variés.
- Faire preuve de réelles capacités d'écoute (être à l'écoute des hommes et des événements).
- Avoir l'esprit d'analyse et de synthèse, capacités de discernement.
- Afficher des qualités d'organisation, rigueur et réactivité.
- Avoir l'esprit d'esprit d'équipe.
- Savoir rendre compte.
- Assurer discrétion et disponibilité.
- Se montrer impliqué et motivé

Quelques règles d'or

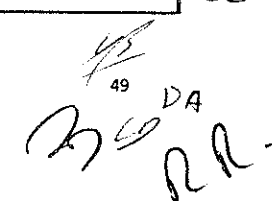
- Garantir la confidentialité des éléments (confidentialité du statut de travailleur en situation de handicap d'un salarié notamment).
- Rester dans son champ d'intervention : l'emploi (pas de mission d'assistante sociale).
- Associer la personne à toute recherche de solution la concernant.

Handwritten signatures and initials: B, DA, SG, and a large stylized signature.

ANNEXE 3 - FICHE DE POSTE DU CRI

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 la Mission Handicap et en relation avec les Chargés de Mission Handicap, rechercher, identifier, accompagner et positionner des candidats et des stagiaires handicapés (CDI, CDD, alternance et stages) en vue de leur recrutement. ou dans le cadre de leur parcours de formation (stages, alternance).
Missions	<p>Déployer les actions de sourcing, recrutement et intégration prévues dans le cadre de l'Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.</p> <p>Exploiter toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, quels que soient les postes à pourvoir.</p> <p>Promouvoir les candidatures auprès des RH et des opérationnels.</p> <p>Rencontrer physiquement les candidats travailleurs handicapés.</p> <p>Assurer le reporting à l'aide des outils de pilotage et de suivi de l'activité recrutement.</p>
Activités spécifiques	<p>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).</p> <p>Utiliser les outils à disposition, partenaires et prestataires pour identifier de nouvelles candidatures de personnes en situation de handicap.</p> <p>Participer aux forums et autres évènements emploi-handicap jugés pertinents pour la recherche de candidatures de personnes en situation de handicap</p> <p>Participer au pilotage et à la mise en œuvre de projets d'envergure concernant le recrutement et la formation de personnes en situation de handicap</p> <p>Etre force de proposition sur de nouveaux projets ou partenariats en respectant le cadre de l'accord et de sa mission.</p> <p>Alimenter, mettre à jour et exploiter le vivier interne de candidats en situation de handicap.</p> <p>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.</p> <p>Assurer le premier entretien et qualifier les candidatures en situation de handicap, en évaluant notamment les besoins d'aménagement ou de compensation.</p> <p>Rechercher des solutions permettant de faire converger les caractéristiques du poste à pourvoir et les compétences du candidat.</p> <p>Proposer les candidatures de candidats en situation de handicap dans les entités (sur offre ou sur profil), les promouvoir, en se positionnant comme ressource sur les aspects liés au handicap notamment les besoins d'aménagement</p>

SG


 49
 DA
 RR.

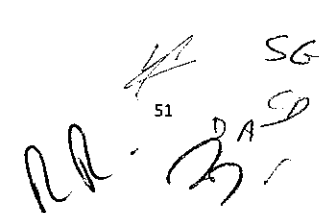
Mettre en œuvre ou coordonner les éventuelles actions nécessaires au bon déroulement des entretiens.
Effectuer le suivi des candidatures
Informers les CMH des mises en relation effectuées sur leur périmètre.
Diffuser les candidatures TH aux homologues CRI compte tenu de la mobilité des candidats.
Conseiller et préparer les candidats au process de recrutement interne.
Orienter et conseiller les candidats en situation de handicap 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.
Mettre en relation le nouvel embauché et le CMH de son entité. En coopération avec le CMH, en cas de besoin, 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)

- Bien connaître le champ du handicap et les dispositifs d'insertion et de formation.
- Bien connaître les métiers de l'UES et les pré requis
- 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.
- Avoir une bonne capacité d'écoute.
- Avoir un bon esprit d'analyse et de synthèse, et des capacités de discernement.
- Etre organisé, rigoureux, réactif et tenace
- Avoir l'esprit d'équipe.
- Etre discret, disponible, impliqué et motivé -

ANNEXE 4 - FICHE DE MISSION DRH, DRH REFERENT OU REPRESENTANT DESIGNE PAR LE DRH PARTICIPANT A LA COS

FICHE DE MISSION DRH, DRH référent ou représentant désigné par le DRH participant à la COS	
Missions	Il s'agit d'un DRH (ou de son représentant nommément désigné ayant délégation de pouvoir) dont la société et/ou la practice est représentée dans le périmètre COS concerné.
Activités communes	<ul style="list-style-type: none"> - suivre les actions et l'évolution des effectifs sur l'ensemble du périmètre COS. - assurer la diffusion des différentes informations issues de la COS auprès de l'ensemble de ses équipes RH : actions significatives menées, projets en cours ou décisions prises. - participer de manière globale à la sensibilisation des équipes RH. - impulser et soutenir les actions et projets ayant trait au recrutement de TH, en relation avec les CRI et les cellules de recrutement. - Se saisir des éventuelles situations sensibles remontées en COS, et interpeler si besoin les acteurs appropriés (homologue DRH, RRH, managers,...).
Activités spécifiques au DRH référent	<ul style="list-style-type: none"> - assurer un relai auprès des autres DRH concernés par le périmètre considéré dans la COS.



 SG
 51
 RR - B...

ANNEXE 5 - BUDGET

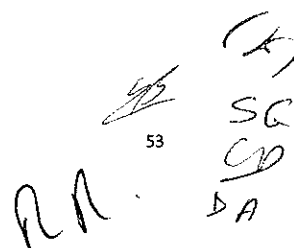
Entité	2019		2020		2021	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Recrutement et intégration (dont CRI)	1 050 000 €	25%	1 025 000 €	25%	1 000 000 €	25%
Formation	630 000 €	15%	615 000 €	15%	600 000 €	15%
Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des salariés	1 260 000 €	30%	1 230 000 €	30%	1 200 000 €	30%
Recours et soutien au milieu protégé et adapté	126 000 €	3%	123 000 €	3%	120 000 €	3%
Actions de communication et d'information-sensibilisation	210 000 €	5%	205 000 €	5%	200 000 €	5%
Déploiement de la norme handi-accueillante	84 000 €	2%	82 000 €	2%	80 000 €	2%
Animation, coordination et suivi de la politique d'emploi TH	840 000 €	20%	820 000 €	20%	800 000 €	20%
TOTAL	4 200 000 €	100%	4 100 000 €		4 000 000 €	

Entité	2022		2023	
	Montant	Pourcentage	Montant	Pourcentage
Recrutement et intégration (dont CRI)	975 000 €	25%	950 000 €	25%
Formation	585 000 €	15%	570 000 €	15%
Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des salariés	1 170 000 €	30%	1 140 000 €	30%
Recours et soutien au milieu protégé et adapté	117 000 €	3%	114 000 €	3%
Actions de communication et d'information-sensibilisation	195 000 €	5%	190 000 €	5%
Déploiement de la norme handi-accueillante	78 000 €	2%	76 000 €	2%
Animation, coordination et suivi de la politique d'emploi TH	780 000 €	20%	760 000 €	20%
TOTAL	3 900 000 €		3 800 000 €	

SG
DA
B

ANNEXE 6 - 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
AETH	Aide financière à l'Emploi de Travailleur 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
AT/MP	Accident du Travail / Maladie Professionnelle
AVS	Auxiliaire de Vie Scolaire
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CI	Carte d'Invalidité (désormais remplacée par la CMI)
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP	Conseil en Evolution Professionnelle
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
CMI	Carte Mobilité Inclusion (3 mentions possibles : stationnement, priorité, invalidité)
CMP	Centre Médico-Psychologique
CNCPH	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées
CNH	Conférence Nationale du Handicap
CODIR	Comité de Direction
COS	Commission d'Orientation et de Suivi
COTOREP	COMmission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (remplacée par la CDAPH)
CPN	Comité de Pilotage National
CRI	Chargé(e) de Recrutement et d'Intégration
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CRPE	Contrat de Rééducation Professionnelle en Entreprise
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA	Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé)
ECCP	Evaluation des Compétences et Capacités Professionnelles
ERP	Espaces / Établissements Recevant du Public
ESAT	Établissements et Services d'Aide par le Travail (ex-CAT)
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
MH	Mission Handicap



 (K)

 SG

 CD

 BA

MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
NHA	Norme Handi Accueillante
OPS	Organisme de Placement Spécialisé
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
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RTH	voir RQTH
SAMETH	Service de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
SAMSAH	Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés cérébro-lésés
SAVS	Services d'Accompagnement à la Vie Sociale
SST	Service de Santé au Travail
STPA	Secteur du Travail Protégé et Adapté
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unité Bénéficiaire
UEROS	Unité d'Évaluation de Réentraînement et d'Orientation Sociale et Socio-professionnelle

ANNEXE 7 - 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 €

SG
 55
 DA
(Handwritten signatures and initials)

