

**Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap
2019 – 2022**



Entre la société CGI France, ci-après désignée la Société CGI, au capital de 137 913 933 euros inscrite au RCS de Nanterre et dont le siège social est situé Immeuble CB16, 17 place des Reflets, 92 400 Courbevoie et représentée par Monsieur Benoit FROMENT, en qualité de Vice-Président Ressources Humaines de CGI France

D'une part,

Et,

- L'organisation syndicale F3C-CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Patrick RENAULT en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Youval AMSELLEM en sa qualité de délégué syndical central ;
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU en sa qualité de délégué syndical central ;

D'autre part,

Il est intervenu l'accord ci-après



B.Fro

LA
CSUM

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD.....	5
ARTICLE 2 – OBJET DE L’ACCORD	5
<i>Article 2.1 – Le cadre légal</i>	5
<i>Article 2.2 – Les principes</i>	6
<i>Article 2.3 – Les étapes de la transition inclusive</i>	6
ARTICLE 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP DE CGI	7
Article 3.1. – La Mission Emploi Handicap	7
Article 3.1.1 - L'équipe centrale de la MEH.....	8
Article 3.1.2 – Les équipes locales de la MEH – Les référents	8
Article 3.2 –Cellule de maintien dans l’emploi.....	10
Article 3.3 - Les autres acteurs de la transition inclusive	10
Article 3.4 - Le parrain de la Direction Générale.....	12
Article 3.5 – Comité paritaire de pilotage de l’accord.....	12
Article 3.5.1 – Composition	13
Article 3.5.2 - Missions	13
Article 3.5.3 - Suivi administratif et financier.....	14
Article 3.5.4 - Budget.....	14
ARTICLE 4 - PLAN D’EMBAUCHE.....	14
<i>Article 4.1 - Les actions de Recrutement et le taux d’emploi</i>	14
<i>Article 4.2 – Favoriser l’insertion professionnelle des personnes par la formation</i>	15
ARTICLE 5 – PLAN D’INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	16
Article 5.1 – Les process d’intégration et de maintien dans l’emploi.....	16
Article 5.1.1 - Les étapes de l’intégration et de l’accompagnement	16
Article 5.1.2 – Le maintien dans l’emploi	17
Article 5.1.3 - L’aménagement du poste de travail	17
Article 5.2 – Diverses mesures	17

LA

PR

Beno 0507

Article 5.3 – L’accompagnement des démarches de reconnaissances	18
Article 5.4 – La protection de l’emploi	19
ARTICLE 6 – PLAN DE FORMATION	20
Article 6.1 – Les actions menées pour favoriser l’accessibilité des formations pour les salariés en situation de handicap	20
Article 6.2 – Les actions menées pour la formation vers les métiers de CGI des personnes en situation de handicap	20
Article 6.3 – Les actions menées en faveur de l’ensemble des salariés de l’entreprise	21
Article 6.3.1 - Formations dédiées aux acteurs internes.....	21
Article 6.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques et équipes projets	21
Article 6.3.3 - Formations spécifiques pour les salariés	22
Article 6.3.4 - Formations spécifiques pour les DCS / VPCS	22
ARTICLE 7 – PLAN D’AIDE A L’INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	22
ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE	22
ARTICLE 9 – PLAN DE COMMUNICATION / SENSIBILISATION	23
ARTICLE 10 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L’ACCORD	25
Article 10.1 - Commission de suivi de l’accord.....	25
Article 10.1.1 - Composition.....	25
Article 10.1.2 - Mission.....	25
ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L’ACCORD	25
ARTICLE 12 – FORMALITES DE DEPOT DE L’ACCORD	26
ARTICLE 13 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L’ACCORD.....	26
ANNEXE 1 - GLOSSAIRE.....	27
ANNEXE 2 - BUDGET PREVISIONNEL POUR L’ANNEE 2019	29
ANNEXE 3 - BUDGET ADMNISTRATIF ET FINANCIER PREVISIONNEL 2019 SUIVI EN COMITE DE PILOTAGE.....	30
ANNEXE 4 - PLAN D’EMBAUCHE.....	31
ANNEXE 6 – MISSIONS DES ACTEURS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL, LE PROGRAMME OXYGENE ET LE PROGRAMME D’AIDE AUX MEMBRES (PAM).....	33

PO BFM
CSL

YA PR

BFILO CSUM

PREAMBULE

L'enjeu de notre politique handicap a été, depuis le premier accord signé en 2006, de « changer le regard » sur les Travailleurs en situation de Handicap (TH) afin de favoriser leur intégration dans le monde professionnel.

Depuis cette date, l'effectif d'assujettissement de l'entreprise est passé de 5 949 à 10 350 et son taux d'emploi de 0,26% à 2,6% en 2018, avec 318 TH au sein de l'effectif au cours de l'année 2018.

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, considérant que la Société française n'est pas suffisamment inclusive, incite désormais les entreprises à développer les compétences et l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées et accélère la transition vers une plus grande inclusion en limitant le nombre d'accords qu'il est encore possible de signer à partir de 2020, en focalisant sur l'emploi direct.

C'est dans cette dynamique de transition inclusive des situations de handicap dans le quotidien de l'entreprise que les parties ont décidé de s'engager dans le présent accord d'une durée de 4 ans nécessaire à la conduite du changement à mener. Elles entendent rappeler leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'emploi, de progression au sein de l'entreprise et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Jusqu'à présent, la Mission Emploi Handicap, était l'acteur majeur de la politique handicap et gérait les recrutements, le processus d'intégration, les dispositifs de maintien dans l'emploi (etc.).

La transition inclusive vise à :

- Responsabiliser l'ensemble de l'entreprise dans la mise en œuvre de la politique handicap (BU leaders, Chargés de recrutement, RH, Managers, etc.) ;
- Accompagner le changement des pratiques actuelles afin d'intégrer la prise en compte des situations de handicap dans l'ensemble des process de l'entreprise ;
- Faire du handicap une diversité porteuse d'enrichissement pour tous qui ne serait ni à catégoriser, ni à assimiler, mais bien à inclure dans un collectif de travail.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord et ses annexes est applicable à l'ensemble des établissements (Cf. annexe 1 - Glossaire) de CGI en France.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 – Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 11 février 2005 relatives à l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap (TH) conformément à l'article L 5212-1 et suivants du Code du travail et des évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le terme Travailleurs en situation de Handicap (TH) désigne dans le présent accord les bénéficiaires de ces lois. Sont par ailleurs reconnus Travailleurs en situation de Handicap les salariés énumérés par les dispositions de l'article L 5212-12 du Code du travail.

Il s'agit :

1. Des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnées à l'article L 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
2. Des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. Des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. Des anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité et victimes de guerre ;
5. Des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
6. Des titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
7. Des titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).

Article 2.2 – Les principes

Le présent accord a pour objet de définir, dans le cadre d'une politique de transition inclusive, les axes et les moyens retenus d'insertion et de maintien durable dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Il s'agit :

- D'engagements en matière de recrutement (cf. article 4) ;
- Du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap (cf. article 5) ;
- D'actions de sensibilisation et de formation (cf. article 6) ;
- De la collaboration avec le secteur adapté ou protégé (plan de développement du partenariat) (cf. article 8) ;
- D'un plan d'aide à l'innovation et d'adaptation aux mutations technologiques (cf. article 7) ;
- D'un plan de communication (cf. article 9) ;
- D'un dispositif d'animation et de pilotage (cf. article 3).

Article 2.3 – Les étapes de la transition inclusive

Pour mener à bien la transition inclusive de CGI, la DRH et la MEH ont pour mission d'identifier, en partenariat avec les acteurs concernés, les chantiers prioritaires permettant d'assurer l'évolution de notre organisation (dispositifs RH, parcours de formations métiers, communication et marques employeur, business, achats, etc.) ainsi que la mobilisation des acteurs de l'entreprise pour faire de CGI une organisation naturellement accueillante pour les travailleurs en situation de handicap.

Cette transition relève d'une démarche progressive et structurée.

La première année de l'accord sera consacrée à :

1. L'appropriation par tous les acteurs de la démarche de prise en compte des situations de handicap dans tous les process CGI ;

2. L'identification des projets nécessaires pour réaliser cette transition pour chacun des axes de notre politique d'intégration des salariés en situation de handicap (Recrutement, Maintien, Formation, STPA, Innovation, Sensibilisation) ;
3. La mobilisation des acteurs internes sur chacun des axes de notre politique handicap (Recrutement, Maintien, Formation, STPA, Innovation, Sensibilisation) ;
4. La formation des référents, des membres de la DRH dont les chargé(e)s de recrutements ;
5. La poursuite des actions pour recruter des salariés en situation de handicap via nos canaux de recrutement, nos process de recrutement, avec les équipes recrutement de la DRH.

Au cours des 3 années suivantes d'application de l'accord, l'ambition est de lancer les principaux chantiers suivants :

- En 2020, un chantier spécifique Formation. L'objectif est que le contenu des formations dispensées par l'Université CGI intègre à la fin d'application de l'accord la politique Handicap CGI. Au cours de cette même année, le chantier avec le secteur adapté sera lancé ;
- Au cours de l'année 2021, un chantier sera lancé auprès de toutes les BU sur l'offre « Handi-Ready », afin qu'à la fin de l'application de l'accord toutes les BU puissent porter seules les offres CGI, en ayant bénéficié du transfert de compétences de la MEH centrale.
- L'objectif en 2022 au moment de la fin de l'application de l'accord, est que le handicap soit intégré dans tous les processus CGI et déployés par l'ensemble des BU sur les grands axes de l'accord.

Les chantiers identifiés seront priorisés au regard des enjeux pour le développement de la politique handicap et l'impact sur l'organisation de CGI. Les chantiers mis en œuvre chaque année doivent permettre aux BU d'inclure progressivement la politique handicap dans leur quotidien.

Chaque année sera présentée au Comité de pilotage, décrit à l'article 3.5 du présent accord, la liste des chantiers prioritaires ainsi que l'avancement des chantiers en cours dans le cadre de cette transition inclusive.

Dans une démarche d'amélioration continue, un bilan reposant sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier l'impact de ces chantiers, sera présenté, chaque année à la Commission de suivi.

ARTICLE 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP DE CGI

Pour conduire sa politique d'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap, CGI s'appuie sur la Mission Emploi Handicap. Le Comité de pilotage est partie prenante des actions à mener sur la base du présent accord.

Article 3.1. – La Mission Emploi Handicap

La Mission Emploi Handicap, en tant qu'acteur de la transition inclusive, est chargée de la conduite de la politique Handicap de CGI, de sa mise en œuvre opérationnelle et de l'accompagnement de la transformation de l'entreprise.

Afin de mener à bien les dispositions du présent accord, la Mission Emploi Handicap est structurée de la manière suivante :

Article 3.1.1 - L'équipe centrale de la MEH

Cette équipe, localisée au siège de l'entreprise, est composée de :

- Un(e) Responsable de la Mission, chargé(e) de définir et mettre en œuvre la politique en faveur de l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap au sein de CGI, du pilotage et de l'accompagnement des acteurs locaux et des chargé(e) de mission ;
- D'un(e) chargé(e) mission recrutement, en charge du recrutement, en relation avec les entités opérationnelles et les équipes de la Direction du Recrutement et de la Mobilité ;
- D'un(e) chargé(e) de mission Formation, en charge des formations définies dans le présent accord ;
- D'un(e) chargé(e) de mission Intégration et maintien dans l'emploi des salarié(e)s handicapé(e)s (aménagement, adaptations, équipements, ...).

Ces chargé(e)s de missions dédié(e)s déploient les actions nationales définies par le présent accord (SEEPH, ...) et accompagnent localement les acteurs de l'entreprise.

La structure de l'équipe pourra évoluer en fonction de l'avancement de la transition inclusive.

Chaque année, la direction présentera au Comité de pilotage, l'éventuelle évolution de l'équipe centrale de la MEH et ses éventuelles conséquences sur l'application du présent accord.

Plus spécifiquement, l'équipe centrale de la MEH :

- Mobilise et professionnalise l'ensemble des acteurs de l'entreprise afin de faire de CGI une entreprise Inclusive à horizon 2025 ;
- Anime le processus de recrutement pour répondre aux objectifs de l'accord ;
- Accompagne et anime le réseau des référents. Les réunit 4 fois par an (dont au moins 2 fois en présentiel) afin de déployer les plans d'actions, partager leurs expériences, faire évoluer et coordonner leurs pratiques dans le cadre des dispositifs du présent accord ;
- S'assure de l'accompagnement et du suivi effectif des salariés de CGI en situation de handicap sur le terrain tout au long du parcours professionnel et garantit l'effectivité des mesures de compensations / adaptations ;
- Définit et met en œuvre les actions de sensibilisation et programmes de formation définis dans le présent accord en appui des acteurs de formation ;
- Coordonne les actions de développement de la sous-traitance au secteur adapté, avec le business ;
- Accompagne les acteurs de la communication interne et externe ;
- S'assure que les actions menées s'inscrivent dans le respect de l'accord ;
- Centralise et prépare les éléments de la Commission de suivi de l'accord et du Comité de pilotage.

La MEH peut solliciter, après consultation du Comité de pilotage, les expertises et le renfort temporaire d'un prestataire (en interne ou en externe) dans le cadre du budget prévisionnel. La commission de suivi sera informée des temps imputés à cet effet.

Article 3.1.2 – Les équipes locales de la MEH – Les référents

Afin d'atteindre les ambitions décrites dans le présent accord, déployer les actions, augmenter l'implication des BU, aider à la montée en compétences des acteurs locaux dans l'accompagnement et l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, CGI souhaite maintenir et renforcer le réseau des référents.

Afin de garantir sur l'ensemble des sites CGI à chaque travailleur en situation de handicap un interlocuteur de proximité, CGI met en place des référents dans chaque BU parisienne et sur l'ensemble des sites Régions dès lors qu'il y a au moins une personne en situation de handicap sur le site (Cf. annexe 5 – Liste des sites/BU dotés d'un référent).

Les référents sont nommés pour la durée de l'accord par le DRH France suite à un appel à candidature interne, après consultation de la MEH centrale et sur proposition des BU et ce, au plus tard dans les 2 mois qui suivent la signature du présent accord.

Toute personne en CDI, rattachée au site et disposant notamment des qualités ci-dessous est éligible :

- Motivation (projet associé à cette mission, ...) ;
- Connaissance sur le handicap, sur l'engagement de CGI en la matière ;
- Compétences d'animation et de suivi de dossiers.

La liste nominative des référents sera publiée sur l'intranet de l'entreprise.

En l'absence de référent sur un site, la MEH centrale assurera en direct en lien avec les HRBP/RRH locaux les missions dévolues aux référents.

Les référents disposent d'une à deux journées par mois au titre de leur mission, prises après information de leur manager. Ce temps pourra être augmenté en fonction des projets MEH qui pourraient leur être confiés (conception de module e-learning, collaboration à la SEEPH, supervision de la SEEPH, ...) Il sera préalablement défini.

Ce temps est imputé sur le budget MEH.

La commission de suivi sera informée des temps imputés et pris en charge par le budget MEH au titre de la mission de référent.

Leur mission. Sur leur périmètre, ils :

- Représentent la Mission Emploi Handicap ;
- Représentent l'entreprise lors d'évènements locaux de recrutements avec les acteurs locaux (forums, salons, *jobdating*, évènements de networking, ...) ;
- Suivent la situation des travailleurs en situation de handicap, en réalisant des points réguliers avec eux ;
- Suivent les actions de maintien dans l'emploi (nombre, type d'aménagement/adaptation, suivi, etc.)
- Peuvent être sollicités dans les relations avec le SST sur les situations particulières de travailleurs en situation de handicap ;
- Remontent les informations de terrain, les besoins et les alertes à la MEH ;
- Sollicitent les équipes RH et managers locaux en cas de difficulté ;
- Participent et animent des actions de sensibilisation de leur site ;
- Relaient les communications, actions menées et à venir, objectifs et évènements mis en œuvre dans le cadre de la politique handicap de l'accord à l'ensemble de la population de leur site en lien avec les chargés de communication des BU ;
- Accompagnent les agences / BU dans le développement des projets en lien avec le secteur adapté local.

L'ensemble des acteurs de la Mission Emploi Handicap garantit le respect de la vie privée des travailleurs en situation de handicap qui ont communiqué leur titre de bénéficiaire à CGI. Les acteurs de la MEH sont également tenus à une obligation de confidentialité sur les informations à caractère médical et personnel en lien avec les situations d'handicap dont ils pourraient être destinataires. La confidentialité de la situation individuelle des intéressés est préservée. Les parties prenantes devront respecter la clause de confidentialité qu'ils auront signée.

Article 3.2 – Cellule de maintien dans l'emploi

Une Cellule de maintien dans l'emploi se constitue et se réunit à l'initiative du HRBP/RRH ou sur demande du référent lorsque la situation de handicap d'un salarié peut avoir un impact sur le maintien dans l'emploi. Elle est composée des acteurs du site du salarié concerné : le référent du site, le HRBP ou RRH, le médecin du travail et le manager. Le CHSCT ou la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE concerné est informé(e) de la situation et des mesures mises en place et de leur suivi.

Animée par le HRBP/RRH, elle a pour mission :

- De traiter les situations où le handicap présente un risque pour le maintien dans l'emploi nécessitant l'implication conjointe et coordonnée d'une équipe pluridisciplinaire ;
- De rechercher si un autre poste mieux adapté à la situation du salarié peut lui être proposé avec les accompagnements nécessaires ;
- La mise en œuvre d'un dispositif exceptionnel (non répertorié dans le présent accord article 5.2) et la validation des moyens retenus et leur suivi.

La confidentialité de la situation individuelle des intéressés est préservée. Les parties prenantes devront respecter la clause de confidentialité qu'ils auront signée. La présentation des situations sera anonymisée.

Article 3.3 - Les autres acteurs de la transition inclusive

Dans le cadre de la conduite du changement, la MEH centrale assure la montée en compétence et l'implication de l'ensemble des acteurs dans la politique Handicap de CGI.

Au-delà de la MEH centrale et de ses relais locaux (référents), sont également des acteurs de la transition inclusive :

- **Les travailleurs en situation de handicap**, premiers bénéficiaires de la politique handicap de CGI, ils en constituent également les premiers acteurs. Ils expriment auprès du médecin du travail, de leur manager, des acteurs RH, de la MEH ou des IRP leurs besoins. Ils ont la liberté de communiquer ou non à CGI leur qualité de travailleur en situation de handicap. La plus stricte confidentialité de cette situation leur est garantie. Cette démarche personnelle, individuelle et volontaire a pour objectif de faciliter leur quotidien au sein de CGI (aménagement de poste spécifique, bénéfice de l'accord, ...). Pour ce faire, ils transmettent leur titre de reconnaissance à l'entreprise. Cette reconnaissance est valable pour la durée indiquée sur celui-ci. L'entreprise est informée par le salarié en situation de handicap de tout changement dans sa situation.
- **Les acteurs du recrutement** réalisent le Plan d'embauche des travailleurs en situation de handicap du présent accord pour chacune des BU en s'appuyant sur les canaux de sourcing dédiés et en réalisant les entretiens et qualifications des candidats, au même titre que les candidats « ordinaires », sur la base de leurs seules compétences. Pour ce faire, les chargé(e)s de recrutements sont spécifiquement formés.

- **Les acteurs des Ressources Humaines (HRBP/RRH)** sont les garants de la bonne application de la politique des Ressources Humaines et Sociale au sein des entités opérationnelles. En ce sens, ils portent les objectifs liés à la politique Handicap et assurent le déploiement du présent accord sur leur périmètre et dans leur domaine de compétences ; notamment ils déploient les actions de sensibilisation à l'insertion des travailleurs en situation de handicap sur leur périmètre. Ils réalisent le suivi opérationnel des salariés en situation de handicap de leur BU et s'assurent du bon déroulement de leur carrière, anticipent les difficultés, s'assurent de l'accompagnement managérial tout au long du parcours professionnel (intégration, accès à la formation, évolutions de carrière, mobilité, etc.) et garantissent l'effectivité des mesures de compensations / adaptations. Ils assurent également les échanges avec les acteurs de la santé au travail (médecin, infirmier, etc.) notamment lors des dispositifs de maintien dans l'emploi. Pour ce faire, ils seront spécifiquement formés.
- **Les Opérationnels (BU Leaders, Comité de Direction, managers et acteurs Business)** sont les garants de la bonne application de la politique Ressources Humaines et Sociales au sein des entités opérationnelles. Le BU Leader est garant et responsable de l'atteinte des objectifs fixés par le présent accord. Avec son Comité de Direction, et l'accompagnement de la MEH et des référents, il impulse la dynamique d'inclusion auprès des managers. Les managers doivent savoir comment intégrer des personnes en situation de handicap dans leurs équipes, les proposer sur des projets et les accompagner dans leur développement tout au long de leur parcours professionnel, en prenant en compte les adaptations que la situation de handicap peut nécessiter, en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.
Pour cela, ils continueront d'être spécifiquement formés et tous ceux accueillant sur leur périmètre un travailleur en situation de handicap devra suivre la formation « Accueillir et manager un collaborateur en situation de handicap ».
- **Les services de santé au travail** assurent un suivi individualisé, conseillent et accompagnent les travailleurs en situation de handicap, relayent les dispositifs contenus dans le présent accord et interviennent localement auprès du référent/HRBP-RRH. Ils proposent des actions en collaboration avec la MEH et relayent les actions de la MEH. Ils participent aux réflexions locales concernant l'amélioration des conditions de vie et de travail ou l'aménagement des postes et des rythmes de travail. (Leur mission et champs de responsabilités sont détaillés en annexe 6).
- **Le programme Oxygène** est dédié à la santé et au bien-être. Il collabore avec la MEH sur le relais des activités de la MEH et la mise à disposition d'informations sur la santé. Oxygène favorise la promotion de la santé et la prise de conscience de l'importance de la préservation du capital santé
- **Les acteurs des achats** : Ils assurent avec la MEH, l'identification des projets permettant la mise en place de contrats de sous-traitance ou des prestations de service avec les acteurs du secteur du travail protégé et adapté (entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail, etc.). Ils sont spécifiquement formés au Secteur du Travail Protégé, afin d'accompagner vers ce secteur les achats CGI, lorsque que cela est possible.
- **Les représentants du personnel (CSE, OS, etc.)** : Parties prenantes du pilotage de la politique handicap, ils assurent un rôle d'écoute, de conseil et d'accompagnement des salariés de l'entreprise. Ils constituent également des relais dans le déploiement des actions de la politique Handicap CGI à destination des collaborateurs et celles de la Mission Emploi Handicap. Ils identifient les points d'amélioration des actions menées.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE via sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) contribue notamment à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

- **Les acteurs de la communication** : Impliqués dans la démarche inclusive, ils intègrent le handicap dans les communications et opérations internes et externes afin de promouvoir CGI comme entreprise inclusive, « handi accueillante » et innovante sur le plan social et humain. Ils participent à la décision concernant les actions de sensibilisation et communication définies par l'accord.
- **Les acteurs de la RSE** : Ils portent la politique RSE de CGI pour intégrer l'engagement Handicap en collaborant avec la DRH et la MEH dans l'identification des synergies de leurs actions. La collaboration permet de veiller à ce que l'accord s'inscrive de manière harmonieuse avec les autres enjeux de responsabilité sociale de la SBU et en accord avec la mouvance Tech For Good qui guide la stratégie RSE globale de la SBU.
- **Les acteurs externes de l'entreprise**, apportent leurs expertises à la Mission Emploi Handicap afin de mener à bien l'ensemble des missions qui lui sont confiées. Il s'agit notamment :
 - ✓ Des cabinets spécialisés RH et en ergonomie des postes et d'environnement de travail ;
 - ✓ Des experts des différentes déficiences (auditif, visuel, mobilité, etc.) ;
 - ✓ Du SAMETH (Service d'aide au maintien dans l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap) ;
 - ✓ Des MDPH, l'AGEFIPH ;
 - ✓ Des CAP Emploi, Pôle Emploi ;
 - ✓ Des acteurs du secteur adapté/protégé.

Ils challengent et offrent des terrains d'expérimentation et de concrétisation de notre démarche inclusive

Article 3.4 - Le parrain de la Direction Générale

Le Comité Exécutif France nommera un parrain de la Direction Générale attaché à la Mission Emploi Handicap. Le parrain de la Direction Générale s'assure du respect de l'accord, notamment en assurant le suivi de la pondération appliquée à la participation de chaque entité au budget recrutement de la Mission Emploi Handicap, en fonction de l'atteinte des objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Son rôle sera de :

- Participer aux prises de décisions en matière de politique handicap au sein de l'entreprise ;
- Promouvoir les actions de la Mission Emploi Handicap CGI en interne et en externe ;
- Soutenir les actions de la MEH auprès du Comité de direction France (« cabinet meeting ») composé des BU leaders ;
- S'assurer, en collaboration avec le Comité de pilotage, que les objectifs définis répondent aux objectifs de l'accord.

Afin de sensibiliser le « Top 100 », une information de l'avancement du déploiement du présent accord sera transmise une fois par semestre. Cette information est également transmise au Comité de pilotage ainsi qu'à la Commission de suivi.

Article 3.5 – Comité paritaire de pilotage de l'accord

Le Comité paritaire de pilotage de l'accord constitue l'instance de débat, de conduite, de pilotage, d'arbitrage et de validation des orientations et des actions issues de la politique handicap de CGI.

YA
MN

Brio
CSUS

Article 3.5.1 – Composition

Siègent au Comité de pilotage:

- Le parrain de la Mission Emploi Handicap (1 voix)
- Le Responsable de la MEH centrale (1 voix)
- Le DRH France ou son représentant (1 voix)
- Un représentant de la DRS (1 voix)
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires de l'accord (1 voix par OS)

En tout état de cause, le nombre de voix de la Direction ne pourra être supérieur au nombre de voix des représentants des Organisations Syndicales.

Les parties s'engagent à rechercher un consensus sur les engagements budgétaires et la politique Handicap.

Article 3.5.2 - Missions

Les prérogatives du Comité sont de :

- Définir et approuver les orientations annuelles, les actions de la transition inclusive et le budget prévisionnel associé, présentés en début d'année. Dans un souci de transparence, le budget sera détaillé par projet au sein des actions (budget, dépenses, dates et commentaires des éventuels écarts) ;
- Etudier et approuver tout poste budgétaire non prévu initialement ou toute variation budgétaire supérieure à 10% ou supérieure à 5000 € (le premier d'un des deux seuils atteints) par poste à l'intérieur d'un thème et ses impacts lors d'une réunion dédiée si nécessaire ;
- Suivre le budget et les conditions de réalisations ;
- Etudier le bilan annuel administratif et financier ;
- Proposer des améliorations ou actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la bonne application de l'accord en fonctions des résultats annuels ;
- Statuer sur les éventuelles difficultés d'interprétation.

Le Comité de pilotage de l'accord se réunit deux fois par an, en présentiel. La première réunion a lieu chaque année un mois avant le début de l'année calendaire suivante et au plus tard un mois après le début de l'année calendaire. La deuxième réunion est fixée lors de cette réunion. En cas de nécessité, des réunions extraordinaires, en présentiel, seront organisées à l'initiative de la direction ou sur demande majoritaire des Organisations Syndicales signataires.

Pour faciliter son bon fonctionnement, l'ordre du jour ainsi que les documents prévus seront transmis au moins 8 jours avant les réunions.

Un compte-rendu des débats du Comité de pilotage sera réalisé par la direction et déposé sur l'intranet CGI.

Article 3.5.3 - Suivi administratif et financier

Chaque année, en mai, à l'issue de la clôture de l'exercice civil, un bilan d'activité est rédigé et présenté au Comité paritaire de pilotage pour validation, dans le cadre d'une réunion dédiée. Il détaille les actions pour chaque poste de l'accord, d'un point de vue quantitatif et qualitatif et ainsi que les éléments budgétaires (cf. annexe 3). Ce rapport est également adressé à la DIRECCTE.

Ce bilan est ensuite présenté au Comité Central d'Entreprise / Comité Economique et Social Central avant d'être ensuite porté à la connaissance de l'ensemble des salariés dans un format synthétique.

Article 3.5.4 - Budget

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est égal à la contribution financière qui devrait être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

L'obligation globale d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap s'apprécie au niveau de CGI.

Ce budget est par nature fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées en année N sont reportables sur les années suivantes.

Après avis du Comité de pilotage, cette fongibilité peut également s'opérer entre les différentes actions de l'accord au regard des enjeux rencontrés par la politique Handicap et la MEH.

CGI s'engage à respecter les plafonds de dépenses établis par l'administration par pôle de dépenses.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, sont ainsi reportées sur une autre ligne du budget et/ou sur le budget de l'exercice suivant, après validation du Comité de pilotage.

ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE

Les parties signataires ont la volonté de poursuivre une politique d'embauche volontaire et dynamique afin de favoriser et maintenir la progression du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap au sein de CGI.

Article 4.1 - Les actions de Recrutement et le taux d'emploi

CGI s'engage à poursuivre l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans les différents canaux d'embauches, tout en veillant à l'adéquation avec les besoins de recrutements de l'entreprise et les niveaux de qualification requis.

Conscient des différentes possibilités pour faire progresser l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap, tout en privilégiant le recours à des contrats pérennes et conscient de l'enjeu fort de professionnalisation des publics éloignés de l'emploi, CGI entend avoir recours à toutes les formes de contrats possibles :

- Contrat à durée indéterminée ;
- Contrat à durée déterminée ;
- Intérim ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Stage conventionné, PMSMP, POEI, POEC, etc.

Dans ce cadre, compte tenu du mode de calcul actuel retenu par la loi et de l'évolution croissante et régulière des effectifs de l'entreprise, l'objectif est :

- D'atteindre un **taux d'emploi global de 3,8 %** à la fin de la durée de 4 ans du présent accord (2022) ;
- **De réaliser 55 recrutements par an, soit 220 recrutements** de travailleurs en situation de handicap au sein de CGI sur la durée de l'accord de 4 ans.

Cet objectif est décliné par année et par BU (Cf. objectifs à titre indicatif en annexe 4)

La Direction veillera à ce que le taux de turn-over volontaire des Travailleurs en situation de Handicap ne dépasse pas 12%.

En cas de difficultés particulières d'une BU, les ajustements des objectifs de recrutements seront présentés en Comité de pilotage. En tout état de cause, l'objectif pluriannuel de l'accord devra être respecté.

Ces recrutements seront réalisés de la manière suivante :

- Le contrat à durée indéterminée (CDI) est la règle pour tout recrutement chez CGI ;
- CGI poursuivra sa politique de recrutement de stagiaires et de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, et s'engage à proposer à l'issue un contrat à durée indéterminée dès lors que les compétences et la motivation du candidat se révèlent conforme aux attentes de l'entreprise ;
- L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap passera également par l'Ecole du développeur - U'DEV mise en place en 2017. La MEH et les chargés de recrutement de DRM accompagneront chaque année les BU à identifier des profils pour atteindre en fin d'accord 6% de TH sur la promotion 2023 ;
- D'autres formules, comme l'embauche de prestataires émanant d'Entreprises Adaptées (EA) dans le cadre de la procédure prévue par les textes ou les missions d'intérim, pourront générer des recrutements ;
- Tout départ d'un travailleur en situation de handicap déclenchera une action spécifique visant à compenser ce départ par le recrutement d'un candidat en situation de handicap ;
- Le décompte des embauches se fera sur la base du principe : « 1 personne intégrée = 1 embauche », et ce, y compris si une même personne fait l'objet de 2 contrats successifs (CDI / CDD ...), sauf si ces 2 contrats sont espacés de 3 mois.

L'objectif de CDI sera fixé sur la population des travailleurs en situation de handicap à un minimum 70%.

Article 4.2 – Favoriser l'insertion professionnelle des personnes par la formation

L'enjeu de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap porte sur notre capacité à accompagner leur montée en compétence.

Les parties signataires souhaitent poursuivre le déploiement de programmes d'insertion professionnelle dont l'objectif est l'obtention d'un diplôme ou d'une certification aboutissant à un recrutement :

- Via l'Ecole du Développeur CGI (U'Dev) ;
- Via d'autres dispositifs de POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) ou POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) ;

- Via des partenariats avec des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou promotions spécifiques ;
- Via le secteur adapté.

Ces programmes concernent les demandeurs d'emploi, hommes et femmes, en situation de Handicap et bénéficiant d'un niveau BAC ou supérieur.

ARTICLE 5 – PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Une politique pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap n'est complète que si elle s'appuie sur un dispositif permettant de :

- Sécuriser l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- Mobiliser les acteurs du maintien dans l'emploi au service des collaborateurs.

Conscient de cette nécessité, CGI explicitera par une brochure les acteurs et dispositifs CGI pour que chaque travailleur en situation de handicap ait un interlocuteur et un accompagnement adapté à ses besoins. Elle sera diffusée dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

CGI s'engage en vertu de la loi du 11 février 2005 « à prendre, en fonction des besoins, les mesures appropriées permettant aux Travailleurs en situation de Handicap d'accéder à l'emploi et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ».

Article 5.1 – Les process d'intégration et de maintien dans l'emploi

Article 5.1.1 - Les étapes de l'intégration et de l'accompagnement

La mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individuel après l'embauche est essentielle pour l'intégration et la fidélisation des TH.

C'est pourquoi CGI s'engage à renforcer ses actions dans le domaine en respectant le processus-mis en place au sein de l'entreprise complété des dispositions suivantes :

- **Le jour de son arrivée ou dans la semaine**, le salarié en situation de handicap rencontre le médecin du travail pour sa visite d'information et de prévention (VIP). Cette visite est également proposée aux stagiaires qui devront donner leur accord écrit pour en bénéficier ;
- **Suite à l'attestation de suivi remise par la médecine du travail**, et avec l'accord du salarié, selon le besoin identifié, un bilan ergonomique de poste sera effectué par un cabinet externe spécialisé ;
- **Une analyse d'intégration** sera proposée à tout travailleur en situation de handicap qu'il acceptera ou refusera. Avec son accord écrit, elle sera réalisée pour et avec le travailleur en situation de handicap, le manager et l'équipe, lors de chaque intégration dans une équipe et à chaque nouvelle affectation. Cette analyse effectuée par la Mission Emploi Handicap centrale ou locale doit permettre d'utiliser tous les moyens mis à disposition par le présent accord, pour mettre en œuvre les actions ou compensations qui s'avèreraient nécessaires (techniques, humaines, organisationnelles). Si aucune compensation n'est possible un dossier de recherche de financement sera constitué pour aider à la surcharge managériale occasionnée, au besoin de formation spécifique, etc. ;

Avec l'accord écrit du travailleur en situation de handicap :

- **Un partage d'information** entre RH et le représentant local MEH sera systématiquement organisé dans le 1^{er} mois qui suit l'embauche, sur la base de l'analyse d'intégration réalisée ;

- **Une sensibilisation de l'équipe** (pouvant être élargie au client) sera systématiquement proposée au travailleur en situation de handicap, avec son accord préalable et à son manager pour toute intégration ou changement de mission ;

Pendant la période d'intégration, le management et l'équipe Ressources Humaines de l'entité d'accueil consacreront le temps nécessaire pour assurer l'accompagnement de la personne en situation de handicap nouvellement embauchée.

Article 5.1.2 – Le maintien dans l'emploi

- **Une fiche de suivi** rédigée par le référent recensera les éléments de contraintes du travailleur en situation de handicap en lien avec sa situation de travail dès son arrivée chez CGI ou dès qu'un salarié se déclare en situation de handicap et tout au long de son parcours professionnel ;
- **Après 6 mois**, un bilan d'intégration sera réalisé avec le travailleur en situation de handicap par le Responsable Ressources Humaines et le référent. Il permettra de faire le point notamment sur la tenue du poste, la pertinence des aménagements de postes réalisés sur recommandations du médecin du travail et son intégration au sein de l'équipe. Un bilan sera également effectué, à chaque changement de mission ou de lieu de travail ;
- **Tout au long du parcours professionnel du travailleur en situation de handicap**, le représentant local MEH effectuera, un point de suivi régulier (entretien avec le salarié en situation de handicap minimum 1 par an), si nécessaire en coordination avec la médecine du travail, le Responsable Ressources Humaines et le manager de l'intéressé(e) ;
- Un point trimestriel sera réalisé entre le RRH et le référent et chaque fois que nécessaire.

Article 5.1.3 - L'aménagement du poste de travail

Sur préconisation du médecin du travail, une analyse de la compatibilité handicap/poste de travail pourra être effectuée par un prestataire spécialisé.

Le CHSCT ou la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE (CSSCT) sera informé(e) du besoin, en apportant sa connaissance de l'ensemble de l'environnement déjà en place.

La mise en œuvre de ces aménagements devra être réalisée en prenant en considération le besoin du collaborateur et dans un délai adapté à la situation de handicap et aux aménagements nécessaires.

Les services achats et services généraux seront associés à la démarche, en cas d'aménagements techniques. La liste des interlocuteurs sera mise à disposition sur l'intranet de CGI.

Le représentant local MEH attirera l'attention du responsable hiérarchique et du Responsable Ressources Humaines quant aux mesures de compensation mises en œuvre pour le salarié concerné ou au sein de son périmètre.

Article 5.2 – Diverses mesures

CGI s'engage à faciliter le quotidien des travailleurs en situation de handicap par des mesures décrites ci-après (liste non exhaustive).

Sur présentation obligatoire d'un justificatif :

- Attribution d'une journée d'absence rémunérée par mois et par salarié pouvant être prise par demi-journée, motivées par des soins liés au handicap ;

- Attribution d'une demi-journée de récupération par séance dans le cas où le salarié a subi un traitement ponctuel lourd (spécifié par le médecin traitant/spécialiste) ;
- Prestations d'interprétariat Langue des signes Française et de traduction « vélotypie » ;
- Aide au transport pour les trajets domicile/travail ou pour les déplacements en complément des aides attribuées par les dispositifs de droit commun (MDPH, AGEFIPH, Conseil général...), cette aide peut être ponctuelle ou durable en fonction de chaque situation particulière (transport spécialisé...). Le complément versé par CGI sera équivalent aux aides attribuées par les organismes de droit commun et plafonné à 5 000 € par salarié / an ;
- Financement du permis de conduire en complément des aides financières d'autres organismes (AGEFIPH, MDPH, ...) et dans une limite budgétaire de 500 € par salarié ;
- Participation financière à l'aménagement du véhicule personnel adapté au handicap du salarié ou à l'achat d'un véhicule aménagé (ou mise à disposition d'un véhicule en location longue durée ou à l'achat d'un autre moyen de locomotion) lorsque celui-ci est le seul moyen de transport du salarié. Un plafond de dépense sera fixé par le Comité de pilotage pour ce type de dépenses. Le salarié fournira une attestation de contre-indication de prendre les transports en commun établie par le médecin du travail avec avis du médecin traitant/spécialiste. Cette aide viendra en complément des aides financières d'autres organismes (AGEFIPH, MDPH, ...). Dans ce cas, les aides au transport se substituent aux aides classiques de l'entreprise ;
- Aide au logement : avance, si nécessaire, de la caution d'une location et aide au paiement du loyer si le travailleur en situation de handicap se trouve lors d'une mobilité géographique liée à son emploi CGI entraînant son déménagement, redevable d'un double loyer. Cette aide se limite à 3 mois maximum (hors charges), pour les travailleurs en situation de handicap, en complément des éventuelles aides financières d'autres organismes (AGEFIPH, MDPH, Caisse d'Allocations Familiales) et dans la limite de 500 € par salarié ;
- Aide sur la prise en charge d'une auxiliaire de vie professionnelle en fonction de la nature du handicap, en complément des aides de droit commun. Le Comité de pilotage fixera une limite budgétaire par an ;
- Le Comité de pilotage peut décider à l'unanimité sur proposition des Cellules de Maintien dans l'emploi de nouveaux dispositifs et d'aides améliorant l'accompagnement des situations rencontrées par les collaborateurs en situation de handicap ;
- Etc.

Pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement quelles qu'elles soient, la Mission Emploi Handicap effectuera une étude et un diagnostic de la situation qui sera présenté à la Cellule de Maintien dans l'emploi.

Une proposition de mesures sera alors discutée entre la Mission Emploi Handicap, le salarié, le médecin du travail, le responsable ressources humaines et le responsable hiérarchique. Pour l'octroi de certaines aides, le salarié devra constituer un dossier.

La Mission Emploi Handicap accompagnera l'intéressé dans l'ensemble de ces démarches.

La MEH mettra également en place des actions pour aider au dépistage à destination de ses salariés : auditif, autisme, troubles DYS... de sorte de faciliter l'accès aux diagnostics.

Article 5.3 – L'accompagnement des démarches de reconnaissances

CGI est conscient que certains salariés sont d'ores et déjà susceptibles d'être éligibles à une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) au sens de la loi. Cette reconnaissance

4A BO

Bfnc
CSUN

permettrait à ces salariés de bénéficier des différentes mesures du présent accord qui sera systématiquement remis à chaque salarié concerné.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire.

CGI souhaite accompagner les salariés qui le souhaitent à faire reconnaître leur handicap et à le déclarer à l'entreprise.

Dans cet objectif, l'ensemble des acteurs de l'entreprise seront régulièrement formés et informés des situations pouvant occasionner une demande de RQTH et encouragés à en parler librement.

La MEH et ses représentants pourront être sollicités pour appui à la constitution du dossier de demande de RQTH.

Jusqu'à 4 demi-journées d'absence seront mises à disposition du salarié pour effectuer les démarches administratives d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur présentation du justificatif de RQTH. Ces jours ne seront imputés sur le budget MEH qu'à réception du justificatif. Le récépissé de dépôt auprès de la MDPH confirmant que le dossier est complet constituera le justificatif attendu.

Article 5.4 – La protection de l'emploi

CGI attachera une attention toute particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un salarié en situation de handicap se verrait fragilisée :

- Ainsi en cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés en situation de handicap bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur trouver un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles ;
- En cas de réorganisation de l'Entreprise et de modifications du contrat de travail, les travailleurs en situation de handicap bénéficieront d'une recherche de reclassement renforcée afin de leur trouver un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles en priorité chez CGI France ;
- En cas d'inaptitude médicalement constatée suite à un handicap ou après un accident de la vie ayant entraîné un handicap, le médecin du travail et l'ergonome sont les meilleurs conseillers pour la recherche d'aménagement de poste de travail et de reclassement. Le référent et le Responsable Ressources Humaines accompagneront le salarié dans sa recherche de poste ou de mission qui se doit d'être compatible avec le handicap nouvellement identifié.

Pour accompagner ces situations, le référent en relation avec le Responsable Ressources Humaines proposera aux personnes concernées :

- Un bilan de compétences et/ou professionnel auprès d'un cabinet spécialisé dans le handicap ;
- Le cas échéant, la mise en place d'un programme de formation dédié pour permettre au salarié d'assurer une reconversion ;
- Le cas échéant, l'accompagnement de sa mobilité géographique ou professionnelle vers des entreprises adaptées si le secteur ordinaire s'avérait incompatible avec les contraintes du handicap.

En cas de licenciement pour motif personnel, le Responsable Ressources Humaines devra échanger avec la MEH en amont de la décision.

En amont d'une procédure envisagée à l'initiative de l'employeur pouvant aboutir à la rupture du contrat d'un travailleur en situation de handicap, un entretien sera organisée entre le Responsable

Ressources Humaines, le référent et le manager afin d'identifier et d'analyser la ou les causes de la procédure envisagée. Dans la mesure du possible, un éventuel repositionnement sera étudié.

ARTICLE 6 – PLAN DE FORMATION

CGI s'engage à faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap par leur montée en compétences et la transformation de l'écosystème vers une meilleure prise en compte du handicap.

Les formations sont réalisées conformément aux dispositions légales.

Article 6.1 – Les actions menées pour favoriser l'accessibilité des formations pour les salariés en situation de handicap

L'objectif est de contribuer au maintien de l'employabilité des travailleurs en situation de handicap par la formation, dans une logique d'anticipation pour prévenir les inadaptations liées à l'évolution du handicap, aux évolutions de nos métiers et aux évolutions technologiques.

Chaque salarié en situation de handicap a le même accès à la formation que les autres salariés. Ainsi, l'ensemble des formations prévues au catalogue lui sont accessibles, même si elles nécessitent des adaptations.

Seuls les surcoûts liés à l'adaptation d'une formation rendue nécessaire par la situation d'handicap du salarié et afin qu'il puisse la suivre seront imputés sur le budget de l'accord.

Dans ce cadre, le Chargé de mission formation MEH en lien avec la Direction de la formation veillera à :

- S'assurer que les formations et leurs contenus sont accessibles aux personnes en situation de handicap et proposer des dispositifs pour permettre à ces salariés d'y accéder (outils dédiés tels que logiciel pour les déficients visuels, traducteur langue des signes, ...);
- Mettre en place les formations nécessaires suite à l'analyse de besoins effectuée pour le travailleur en situation de handicap, le manager et l'équipe;
- S'appuyer sur les acteurs terrains pour déceler les besoins spécifiques de formations pour les travailleurs en situation de handicap.

Outre le Chargé de mission formation MEH, le salarié souhaitant aborder le sujet de son développement de carrière doit contacter son Responsable Ressources Humaines.

Article 6.2 – Les actions menées pour la formation vers les métiers de CGI des personnes en situation de handicap

Les BU seront impliquées en amont de la réalisation de ces actions.

80% des personnes en situation de handicap, étant de niveau inférieur au Bac, l'entreprise poursuivra sa politique de formation diplômante en alternance dans le cadre de l'école du développeur CGI, « U'Dev », pour mettre en adéquation leurs compétences avec les besoins de CGI.

CGI s'engage à mobiliser ses prestataires et partenaires pour atteindre dans « U'Dev », un taux de 6% de travailleurs en situation de handicap en fin d'accord.

Elle favorisera également :

- Les parcours certifiants conduisant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) dans le cadre d'une remise à niveau détectée;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE).

WA

MA

CSU
BFA

Par ailleurs, l'entreprise s'engage à :

- Accueillir et former des stagiaires (étudiants) ;
- Accueillir et/ou accompagner des travailleurs en situation de handicap salariés d'Entreprises Adaptées ;
- Financer des actions auprès des centres de réadaptation professionnelle (CRP) et accentuer notre partenariat avec eux ;
- Mettre à disposition des moyens et/ou formateurs sur la base du volontariat auprès des écoles de l'enseignement supérieur, ou auprès d'établissements ou centres de formation spécialisés, de manière à préparer à nos métiers.

Article 6.3 – Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise

L'objectif est de faire monter en compétences l'ensemble des salariés de CGI sur le sujet de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, dans une logique d'inclusion et ce, en prenant en compte l'ensemble des modes d'apprentissage (salons, conférences, ateliers, réunions BU, etc.).

Article 6.3.1 - Formations dédiées aux acteurs internes

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de CGI nécessite d'accompagner tous les acteurs de l'entreprise afin de lever les freins préexistants et/ou déconstruire leurs biais inconscients.

Afin de poursuivre le changement de culture, les acteurs de l'entreprise (chargé(e)s de recrutement, référents, Responsables Ressources Humaines, Instances Représentatives du Personnel, opérationnels BU, ...), suivront une formation tant sur les mesures de l'Accord que sur les nouvelles réglementations en matière de handicap.

Les chargé(e)s de recrutements seront formé(e)s dans les 6 mois suivants la signature du présent accord.

Article 6.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques et équipes projets

Un point essentiel de la réussite de l'intégration d'un travailleur en situation de handicap réside dans la capacité de l'équipe à accueillir ce salarié (y compris à chaque changement de mission).

Ainsi, lors de tout recrutement, la Mission Emploi Handicap, au travers notamment de son représentant local (HRBP, RRH, référent), mettra en place des réunions d'information pour les membres de l'équipe projet et le responsable hiérarchique du TH avec l'accord écrit du travailleur en situation de handicap.

Si des formations spécifiques sont nécessaires, le référent et le RRH en lien avec le Chargé de mission formation MEH proposeront et organiseront ces sessions.

L'objectif de ces formations est de :

- Sensibiliser au handicap ;
- Sensibiliser aux obligations légales et réglementaires en la matière ;
- Connaître les mesures du présent accord ;
- Donner des conseils et bonnes pratiques pour une bonne intégration des personnes handicapées au sein de l'équipe.

Un bilan sera fait en Commission de suivi.

Article 6.3.3 - Formations spécifiques pour les salariés

Pour sensibiliser et former sur le sujet de l'insertion des salariés en situation de handicap le plus grand nombre, le Chargé de mission formation MEH et l'Université CGI collaboreront pour mettre à disposition de l'ensemble des salariés une formation en ligne (e-learning).

Les supports produits lors des divers événements notamment lors de la SEEPH (films, jeux, diaporamas, ...) seront intégrés dans des modules afin de capitaliser et enrichir les formations proposées.

Article 6.3.4 - Formations spécifiques pour les DCS / VPCS

Pour sensibiliser les acteurs business aux enjeux du handicap, la Mission Emploi Handicap outillera les DCS/VPCS face à leur client, en mettant à leur disposition des formations en présentiel ou en ligne et des outils de promotion de l'offre « handi-ready ».

L'objectif est que ces derniers puissent échanger sur ce sujet sans gêne, ni appréhension et s'appuyer sur la motivation de leur client pour proposer des contrats de co-traitance avec le secteur adapté ou des profils en situation de handicap pour réaliser les missions.

L'ensemble de cette population sera formé.

ARTICLE 7 – PLAN D'AIDE A L'INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Les parties rappellent que CGI est au centre d'un écosystème autour de l'innovation technologique et conviennent de l'intérêt d'utiliser les compétences informatiques de l'Entreprise au profit du Handicap.

C'est pourquoi l'entreprise s'engage à :

- Poursuivre le recours à des solutions innovantes (logiciel de transcription automatiques pour les sourds, téléphonie pour langue des signes, ...) pour accompagner nos salariés ou nos clients ;
- Poursuivre son investissement dans « La Handitech » : association dont CGI est cofondateur et qui vise à identifier et promouvoir les technologies innovantes au profit des personnes en situation de handicap ;
- Fédérer en interne autour des sujets Handicap et Business/Innovation ;
- Encourager l'Innovation interne (technologique et sociale)
 - o Soutenant des projets de salariés
 - o Mettant à disposition les compétences de CGI pour développer l'innovation autour du handicap

ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE

Les achats auprès du secteur adapté et protégé constituent un moyen privilégié pour contribuer à l'insertion professionnelle, économique et sociale des personnes en situation de handicap extérieures à la société.

Pour cette raison, CGI souhaite renforcer les partenariats qu'elle a noués avec ce secteur.

CGI s'engage à poursuivre la promotion de l'utilisation des deux types d'établissements que composent le secteur adapté/protégé que sont les ESAT et les EA :

- Les ESAT (établissements ou service d'aide par le travail) accueillent des personnes en situation de handicap qui en général ne sont pas en capacité d'intégrer le milieu ordinaire. CGI s'engage à avoir recours aux services de ces établissements lorsque des prestations s'y prêtent (restauration par exemple) à même qualité de service/ prix ;
- Les EA sont des entreprises adaptées dont la caractéristique principale est d'employer au moins 80% de TH. Elles se positionnent sur une vaste palette d'activités et sont en plein développement notamment vers les métiers de l'IT.

Avec elles, par le biais de l'UNEA et du GESAT, CGI souhaite poursuivre son action long terme incluant sous-traitance, cotraitance et visant in fine au recrutement des travailleurs en situation de handicap ainsi formés et « incubés » au sein de projets réalisés en partenariat.

A savoir :

- Poursuivre le recours aux achats en secteur adapté/protégé (achats responsables) ; par le développement et la promotion d'un catalogue de services travaux d'impressions, restauration, espaces verts, entretien des locaux, envoi de courriers en nombre, tâches industrielles et fourniture de plateaux repas et réalisation de buffets, etc. ;
- Accompagner les BU dans le recours au secteur adapté, par l'expertise, l'accompagnement et, le cas échéant, la participation financière aux coûts additionnels que représenteraient le recours au STPA (surcharge managériale, formation, organisation) ;
- Accompagner le secteur adapté à la montée en compétences des TH : aide au développement de filières de professionnalisation, formation, projets innovants, et en particulier soutenir directement le GESAT et l'UNEA dans leur action de professionnalisation du secteur adapté/protégé ;
- Concrétiser des contrats de sous-traitance et co-traitance de prestation de services en informatique ;
- Poursuivre et promouvoir la démarche « Handi-ready » auprès de nos clients et de l'écosystème du handicap : conférences, présentations, missions de conseil ;
- Développer des projets innovants visant à la montée en compétences et au recrutement via le secteur adapté.

Malgré les évolutions légales et notamment la modification à compter de 2020 de l'impact de la contractualisation avec les EA, les ESAT et les TIH sur le taux d'emploi TH de CGI, l'entreprise s'engage à :

- Maintenir et développer son volume d'achat auprès du STPA ;
- Intégrer l'offre « Handi-ready » aux appels d'offre de ses clients.

La liste des EA et ESAT, agréés, partenaires locaux, est disponible via le site du GESAT accessible à tous les membres CGI y compris les représentants du personnel qui pourront également y recourir, même si l'action ne contribue pas à la progression du taux d'emploi de CGI.

L'accès à la plateforme de référencement des prestataires sera pris en charge par la MEH pour les entreprises du STPA.

ARTICLE 9 – PLAN DE COMMUNICATION / SENSIBILISATION

Diverses actions de sensibilisation ont été organisées pendant les périodes couvrant les derniers accords. Force est de constater que ces actions demeurent nécessaires pour une meilleure appropriation du sujet.

Handwritten signatures and initials:
A signature, the initials "B.M.", and the initials "YA" are visible at the bottom right of the page.

C'est pourquoi, CGI souhaite poursuivre :

- Les actions internes visant à informer l'ensemble des salariés sur les objectifs et les résultats obtenus afin de valoriser les expériences réussies sur chacun des axes de l'accord (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi, accompagnement des parcours professionnels des TH, collaboration avec le secteur protégé, ...);
- La promotion et le positionnement de CGI en matière d'emploi des travailleurs handicapés afin de continuer d'attirer des personnes en situation de handicap.

Afin de faire connaître la politique en matière d'emploi des travailleurs handicapés, CGI s'engage à :

- Diffuser une communication synthétique des dispositions de l'accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise via CynerGI ;
- Intégrer dans le livret d'accueil la communication des dispositions de l'accord ;
- Communiquer / informer l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les temps forts de l'année : SEEPH, journées internationales, salons, etc. à l'aide d'outils existants ou à créer ;
- Mettre à disposition une revue dédiée (exemple « Tech for Good ») et mettre en ligne sur l'intranet les coordonnées de la Mission Emploi Handicap et ses représentants locaux ;
- Renforcer la communication externe à l'aide des sites internet de l'entreprise, des réseaux sociaux et des sites de référence sur le handicap (Mission-handicap.com) ;
- Participer ou organiser des événements thématiques à Paris ou en Région permettant d'informer et d'échanger avec nos clients, managers, membres sur notre politique handicap
Cette action est sous la responsabilité du le parrain.

Les actions de sensibilisation, de communication ou de sponsoring d'événements seront ciblées en concertation avec les acteurs de la RSE, du marketing et avec l'aval des BU leaders de sorte de garantir l'adhésion du groupe aux initiatives choisies.

Il est convenu d'orienter les actions de sensibilisation de la manière suivante :

- Cibler des événements stratégiques en adéquation avec le cœur de métier de CGI ;
- Organiser des événements locaux ;
- Diffuser des communications internes périodiques en profitant des points de rencontres comme la Tournée annuelle, les Quarterly meetings, Comités de Direction (communiquer sur l'avancement de l'atteinte des objectifs et sensibiliser au Handicap) ; et/ou en adressant des communications (via CGI News, les newsletters BU ou autre moyen de diffusion) de type articles, livrets, etc.

Ces actions seront pilotées en interne par le/la Responsable de la Mission Emploi Handicap, en lien avec la Direction de la Communication et la Direction du Recrutement et de la Mobilité en ce qui concerne le recrutement. Elles feront l'objet d'un plan annuel dont les résultats seront présentés dans l'es instances de suivi de l'accord.

Le budget Communication de la Mission Emploi Handicap n'a pas vocation à se substituer au budget Communication global de l'entreprise.

Pour renforcer la portée du présent accord, il sera demandé aux Responsable Ressources Humaines de présenter au sein de leur entité (Comité de direction notamment) les mesures de l'Accord.

JA R

CSJ Brio

ARTICLE 10 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 10.1 - Commission de suivi de l'accord

La Commission de suivi de l'accord constitue un lieu d'échanges essentiel pour s'assurer de la bonne application des mesures de l'accord.

Article 10.1.1 - Composition

Siègent de manière permanente à la commission :

- Le parrain de la Mission Emploi Handicap ;
- Le Responsable de la MEH ;
- Un représentant de la DRH/DRS ;
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires de l'accord ;
- 2 représentants du CCE / Comité Economique et Social Central.

Article 10.1.2 - Mission

Les prérogatives de la Commission sont de :

- Suivre l'application et la réalisation de l'accord ;
- Etudier les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord ;
- Suivre la réalisation du budget de l'accord ;
- Suivre les indicateurs (Cf. annexe 7)

La Commission de suivi de l'accord se réunit 2 fois par an.

Pour faciliter son bon fonctionnement, l'ordre du jour ainsi que les documents prévus seront transmis au moins 8 jours avant les réunions.

La 1^{ère} réunion de la commission (qui interviendra dans le mois suivant l'agrément de l'accord) sera consacrée à la détermination des supports trimestriels de suivi des indicateurs pour l'ensemble des futures commissions.

A l'issue de chaque année un bilan annuel est présenté sur la base de celui présenté au Comité de pilotage et à la DIRECCTE.

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de 4 ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative et prendra fin de plein droit au 31 décembre 2022.

Le présent accord fait l'objet de la procédure légale de demande d'agrément par l'autorité administrative compétente. En l'absence d'agrément, l'accord sera réputé nul et non avenue.

Le présent accord peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur. Dans le prolongement de la procédure d'agrément, les avenants de révision sont notifiés dans les conditions de l'article 12 du présent accord.

ARTICLE 12 – FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives et déposé sur support électronique à la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) des Hauts de Seine. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

ARTICLE 13 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de l'entreprise. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés sur le portail intranet.

Dans les semaines qui suivront sa signature, afin de permettre l'appropriation des présentes dispositions par l'ensemble du personnel, des actions de communication seront menées à destination des équipes RH, des équipes managériales, des équipes commerciales et des salariés.

Fait à Courbevoie, le 27 mai 2019
En huit exemplaires originaux



Pour CGI
Benoit FROMENT



Pour la F3C - CFDT
Arnaud DEGROISE



Pour la CFE-CGC
Youval AMSELLEM



Pour la CFTC
Patrick RENAULT

Pour la CGT
Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU

ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

AAH : Allocations Adultes Handicapés

CADAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CDR : Chargé de Recrutement

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRP : Centres de Rééducation Professionnelle

CSEC : Comité Social Economique Central

CSST : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DCS : Directeur Conseil Services

DIRECCTE : Direction Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissements de services d'Aide par le Travail

Etablissement : Etablissement au sens URSAFF ayant un n° de SIRET

Entreprise inclusive : **Entreprise** dans laquelle, « il n'y a pas ceux qui sont dans la norme et les autres. Tout le monde est « normal », quel que soit l'écart à une pseudo-norme qui serait définie par une moyenne de performance dans une population. La norme est élargie à tous. Qu'on soit fille ou garçon, noir ou blanc, valide ou handicapé, sourd ou entendant, on fait partie de la norme, on fait partie de l'environnement ordinaire, on ne peut plus en être exclu. » Charles GARDOU (*Professeur à l'Université Lumière Lyon 2 et à l'Institut de Sciences Politiques de Paris.*)

GESAT : Réseau national du secteur adapté et protégé

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MEH : Mission Emploi Handicap

PAM : Programme d'Aide aux Membres

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale d'Entreprise

STPA : Secteur du travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)

TH : Travailleur en situation de handicap

TIH : Travailleur indépendant en situation de handicap

Troubles DYS : DYSpraxie, DYSlexie, etc.

UNEA : Union nationale des entreprises adaptées

Université : Université CGI

VPCS : Vice-Président Conseil Service

CS-14
Bino
CS-14

4A

ANNEXE 2 - BUDGET PREVISIONNEL POUR L'ANNEE 2019

Le budget global (estimé à 1713 K€) serait utilisé selon la répartition indicative suivante :

FAMILLE BUDGETAIRE	En %	2019
PLAN D'EMBAUCHE	20	340 K€
PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	28	483 K€
PLAN DE FORMATION	11	190K€
PLAN D'AIDE A L'INNOVATION ET MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	6	100 K€
PLAN DE DEVELOPPEMENT PARTENARIAT STPA	11	185 K€
PLAN DE COMMUNICATION/SENSIBILISATION	24	185 K€
PILOTAGE/SUIVI		200K€
TOTAUX	100	1 713K€

Le budget des années suivantes (2020/2021/2022) sera proposé et construit en Comité de pilotage établi en fonction des résultats de chaque année (A-1).

Les familles budgétaires pourront être révisées et ajustées annuellement en Comité de pilotage en fonction de l'état d'avancement des actions.

ANNEXE 3 - BUDGET ADMINISTRATIF ET FINANCIER PREVISIONNEL 2019 SUIVI EN COMITE DE PILOTAGE

RECRUTEMENT	280	FORMATION	130	SENSIB	175	MAINTIEN	423	STPA	185	INNOVATION	100	PILOTAGE	30
SOURCING	220	FORMATION ENTREPRISE	110	SEEPH	100	Aménagements	200	Réseaux STPA	50	Handitech	80	Conseil / Pilotage	30
Gestion vivier	80	Conseil	10	SEPH Projet	70	Référents	170	UNEA	30	Handitech	50		
Cabinets	60	Equipes	40	SEPH Region	30	Accessibilité	10	GESAT	20	Trophées HTK	30		
JobDatings / MDH	60	Managers	30	Evenements	40	Cas complexes	10	Soutien STPA	55	Projets	20		
Salons - Forums	10	Conception modules Y	30	Innovathon	10	Congés spécifiques	30	formation TH en EA	50	Projets membre	20		
Réseaux - Partenariats	10	FORMATION TH	20	Evt Région	30	Accomp. Diagnostic	3	OBMS	5				
VISIBILITE	60	adaptations form	10	Communication	35			Promo STPA	80				
Publications - Mkt	60	dispositifs pédago	10	Brochures / Goodl	5			SHAR	80				
DEPENSES INTERNES				Réception	10								
				Presse com	20								
RECRUTEMENT	60	FORMATION	60	SENSIB	10	MAINTIEN	60	STPA	0	INNOVATION	0	PILOTAGE	200
Chargée de recruter	60	Chargée de formation	60	Logistique	10	Experte maintien	60						200

RECRUTEMENT	340	FORMATION	190	SENSIB	185	MAINTIEN	483	STPA	185	INNOVATION	100	PILOTAGE	230
	20%		11%		11%		28%		11%		6%		13%
TOTAL													
1 713													

MAXIMUM 25%
24%

4/4

CSU BFD

ANNEXE 4 - PLAN D'EMBAUCHE

Objectif de répartition des recrutements par BU

BU	Objectifs	2019	2020	2021	2022
CBC	10	3	2	2	3
CPGRM	16	4	4	4	4
EUTM	16	4	4	4	4
FS	16	4	4	4	4
TPS/HR	16	4	4	4	4
Grand Est	30	7	8	7	8
Grand Ouest	30	7	8	7	8
Grand Sud	14	4	3	4	3
NORD	13	3	3	4	3
FGDC	35	9	9	9	8
ICE	17	4	4	5	4
Fonctions Support	7	2	2	1	2
TOTAUX	220	55	55	55	55

ANNEXE 5 - LISTE DES SITES/BU DOTES D'UN REFERENT

Sites en Régions	
Aix-en Provence	Lille
Amiens	Lyon
Bordeaux	Montpellier
Brest	Nantes
Cesson Sévigné	Orléans
Clermont-Ferrand	Toulouse
Grenoble	Valbonne (Sophia)
Illkirch-Graffenstaden (Strasbourg)	

BU sur Paris	
CBC	FS
CPGR/M	TPSHR
EUTM	Fonctions Centrales
FGDC	

Sur les sites dont l'effectif ne comprend pas actuellement de salariés en situation de handicap ou pour toute création de nouveau site, un référent sera désigné conformément au présent accord dès qu'un salarié TH sera présent sur ledit site.

48 PM

CS - 57 Bfno

**ANNEXE 6 – MISSIONS DES ACTEURS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL, LE PROGRAMME
OXYGENE ET LE PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES (PAM)**

LES ACTEURS	MISSIONS
<p>LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL</p>	<p>Les Services de Santé au Travail (SSTA) peuvent être autonomes (au sein même de l'entreprise) ou interentreprises (SSTI) (services externes accompagnant plusieurs entreprises adhérentes). Leurs principales missions sont les mêmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer à tous les salariés le bénéfice d'un suivi individuel de leur état de santé en adaptant les modalités de suivi ; - Conduire des actions de santé au travail ; - Conseiller en prévention ; - Surveiller l'état de santé en fonction des risques pour la santé et la sécurité ; - Participer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire. <p>Tenus au secret professionnel et respectant un code de déontologie, les professionnels du SST sont à la disposition des salariés en toute confidentialité.</p> <p>Les salariés bénéficient d'un suivi individuel assuré par un professionnel de santé (médecin du travail et/ou infirmier en santé au travail) de l'équipe pluridisciplinaire du SSTA ou du SSTI. Sauf s'il bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) au regard de l'exposition à des risques précis définis dans le Code du travail, le salarié en situation de handicap bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) initiale (lors de l'embauche) puis périodique (au cours de la carrière).</p> <p>Pour les salariés TH, ces visites ont pour objet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interroger le salarié sur son état de santé ; - Informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ; - Sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ; - Informer le salarié sur les modalités de suivi de son état de santé par le service ; - Conseiller le salarié au regard de ses réalités métier, son environnement de travail et de ses restrictions ; - Expliquer le principe général de la RQTH et les spécificités du statut en lien avec l'accord. Orienter vers les interlocuteurs internes et externes ; - Rappeler l'existence de la MEH, des référents locaux ; - Faire le point sur les aménagements de poste éventuellement nécessaires ; - Préconiser des aménagements de poste (par le médecin du travail uniquement) - Accompagner le salarié dans le temps dans le cadre du suivi de santé individualisé

Handwritten signatures and initials:
 PA, BFD, CSU, and a large 'A' with a checkmark.

	<ul style="list-style-type: none"> - Réévaluer la situation lors de la VIP périodique ou à tout moment à la demande du salarié de l'employeur ou du médecin du travail.
PROGRAMME D'AIDE AUX MEMBRES (PAM)	<p>Le PAM propose un ensemble de services proposés aux salariés ainsi qu'à leur conjoint, enfants et parents à charge et domiciliés à la même adresse. Les services sont gratuits et confidentiels. Toutes les informations sont disponibles sur le portail Oxygène.</p> <p>Le PAM met notamment à disposition des salariés des psychologues et des assistants sociaux pouvant les accompagner dans leurs démarches. Il est également possible de contacter le PAM sur la thématique du handicap et notamment sur les aspects administratifs en lien avec la RQTH.</p>

✓ M

CS - Bfno

ANNEXE 7 - LES INDICATEURS DE SUIVI ET DE PILOTAGE

Indicateurs globaux

Nombre de référents par site
Nombre de réunions des référents
Nombre de réunions de la MEH
Effectif d'assujettissement de l'entreprise, des établissements et des BU
Nombre de bénéficiaires employés directement (en personnes physiques en CDI et CDD)
Nombre de stagiaires accueillis
Nombre de bénéficiaires employés directement en CDI et CDD (en unités bénéficiaires) et %
Nombre de bénéficiaires accueillis en stage (en unités bénéficiaires)
Taux d'emploi des travailleurs handicapés au vu des bénéficiaires employés en UB (en %)
Taux d'emploi des travailleurs handicapés au vu des bénéficiaires accueillis en stage en UB (en %)
Unités provenant de la sous-traitance (en %)
Nombre d'UB totales
Taux d'emploi global vs taux cible
Montants des contributions DOETH

Indicateurs liés au recrutement :

Nombre de recrutements par BU
Nombre de recrutement en CDI par BU
Nombre de recrutement en CDD > 6mois par BU
Nombre de transformation de CDD en CDI
Nombre de recrutement en CDD / intérim (< de 6 mois) par BU
Nombre de recrutement en alternance (contrats d'apprentissage, de professionnalisation) par BU
Nombre de stagiaires accueillis par BU
Nombre de personnes POEI par BU
Nombre de recrutements de TH au sein de U'Dev par BU

Indicateurs liés à l'intégration et au maintien dans l'emploi

Nombre de TH bénéficiaires de bilans ergonomiques
Nombre de TH bénéficiaires d'adaptation de poste
Nombre de TH bénéficiaires d'adaptation d'horaires ou aménagements organisationnels
Nombre de TH bénéficiaires de reclassements ou changements de poste
Nombre d'aménagements techniques ou organisationnels Nombre de départs par BU et motif de départ
Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude
Nombre de salariés déclarés inaptés
Nombre de non renouvellement de titre de bénéficiaires par BU
Nombre de journée octroyé dans le cadre de l'accord et nombre de personnes concerné

Indicateurs liés à la Formation

Nombre de jours de formation pour les salariés (plan de formation de l'entreprise)
Nombre de jours de formation pour les salariés TH (plan de formation de l'entreprise)
Nombre de TH formés vs nombre de salariés non TH formés
Nombre d'actions de formations spécifiques pour les travailleurs handicapés
Nombre d'équipes projets accueillantes formées
Nombre de référents formés
Nombre d'IRP formés
Nombre de salariés intervenants dans des écoles /établissements /centres de formation spécialisés

Indicateurs liés à l'Innovation

Nombre de salariés TH ayant participé à l'Innovathon
Nombre de sujets de l'Innovathon autour du Handicap
Nombre de sujets liés à l'Innovation et coût

Indicateurs liés au STPA :

Nombre d'unités bénéficiaires valorisables au titre des relations entretenues avec le secteur adapté et protégé et travailleur indépendant handicapé (contrat de sous-traitance)
Nombre de personnes accueillies en mise à disposition
Nombre d'embauches venant D'EA ou ESAT

Indicateurs liés à la communication et à la sensibilisation :

Nombre d'actions de communication externes : brochures, sites internet, newsletters, manifestations extérieures
Nombre d'actions de communication internes dont communication transmise au Top 100
Nombre d'actions de sensibilisation auprès des managers
Nombre d'actions de sensibilisation auprès des salariés

Indicateurs Budgétaires

Montant et % des dépenses effectuées par ligne de budget détaillé
Imputations des temps et coûts de tous les acteurs
Eventuel différentiel à verser à l'Agefiph
Budget prévisionnel