

**ACCORD EN FAVEUR DE L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE ET DU
MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP (2023-2025)**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Société Assystem Engineering and Operation Services,
SAS au capital de 3 318 360 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et
des Sociétés de Nanterre sous le numéro B 444 159 164, Société de droit
français

Dont le siège social est situé : Tour Egée 9/11 allée de l'Arche – 92400
Courbevoie,

Représentée par XXX,

En sa qualité de Directrice Générale,

Ci-après dénommée la « Société », « l'Entreprise » ou « Assystem EOS »

D'une part

Et les Organisations Syndicales représentatives au sein de la Société :

La **Fédération CGT des sociétés d'études** représentée par XXX, Délégué
Syndical

Le **Specis UNSA** représentée par XXX, Délégué Syndical

Lesquelles se sont assurées, préalablement à leur signature, de leur capacité à
engager leur syndicat

D'autre part,

SOMMAIRE

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES	7
Article 1.1 : Champ d'application.....	7
Article 1.2 : Bénéficiaires.....	7
Article 1.3 : Durée de l'accord.....	8
Article 1.4 : Révision de l'accord.....	8
Article 1.5 : Publicité.....	9
Article 1.6 : Agrément et dépôt	9
TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE ET INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE	9
Article 2.1 Principes directeurs du recrutement des candidats en situation de handicap.....	9
Article 2.2 – Objectifs de recrutement	10
Article 2.3 Actions de nature à favoriser le sourcing (recherche de candidats)	10
Article 2.4 Former et sensibiliser les acteurs du recrutement	11
Article 2.5 Déployer de nouveaux outils pour les chargés de recrutement	11
Article 2.6 Processus de recrutement	11
2.6.1 – Critères de recrutement	11
2.6.2 – Interactions entre la Mission Handicap et la Communauté Recrutement	12
Article 2.7 Intégrer des salariés en situation de handicap	12
2.7.1 Préparer l'intégration du salarié	12
2.7.2 - Le réseau des Ambassadeurs Handicap, animateurs de la politique handicap	13

2.7.3 – Sensibilisation au handicap des agents d’accueil des entreprises prestataires.....	14
TITRE 3 : INFORMATION ET SENSIBILISATION.....	14
Article 3.1 - Information et sensibilisation interne	15
3.1.1 <i>Information et sensibilisation interne lors de la conclusion de l’accord</i>	15
3.1.2 - <i>Information et sensibilisation interne pendant la vie de l’accord</i>	15
Article 3.2 - Information et sensibilisation externe	16
TITRE 4 : FORMATION ET RELATIONS ECOLES	17
Article 4.1 Favoriser la formation des salariés en situation de handicap.....	17
Article 4.2 Accompagner les salariés en situation de handicap reconnus inaptes à leur poste de travail.....	17
Article 4.3 Former les managers.....	18
Article 4.4 Former les représentants du personnel	18
Article 4.5 Renforcer le partenariat avec les écoles	18
TITRE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI	19
Article 5.1 Accompagner la réalisation de démarches administratives et médicales liées à la situation de handicap.....	19
5.1.1 – <i>Aider les salariés dans leurs démarches</i>	19
5.1.2 – <i>Absence autorisée pour les salariés dans le cadre de leurs démarches</i>	19
Article 5.2 Aménager les postes et les conditions de travail.....	20
5.2.1 – <i>Aménagement et/ou modification du poste, de l’organisation et du rythme de travail</i>	20
5.2.2 – <i>Accompagnement dans le cadre des déplacements professionnels</i>	20
5.2.3 - <i>Accompagnement des mobilités des salariés en situation de handicap</i>	21

Article 5.3 Gérer l’employabilité du salarié en situation de handicap	21
5.3.1 Suivi des salariés en situation de handicap	21
5.3.2 Situation d’intermission du salarié en situation de handicap	21
5.3.3 Prévention de la désinsertion professionnelle des salariés en situation de handicap	22
5.3.4 Accompagner le retour à l’emploi.....	22
5.3.5 Information de la Mission Handicap en cas de départ d’un salarié en situation de handicap	22
Article 5.4 Assurer l’accessibilité des locaux et des supports numériques	23
5.4.1 – Aménagement des sites de travail	23
5.4.2 - Accessibilité des médias et des contenus digitaux	23
Article 5.5 Politique salariale	24
TITRE 6 : PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU HANDICAP	24
Article 6.1 Faire progresser le chiffre d’affaires avec le secteur du handicap	24
Article 6.2 Identification des partenaires potentiels	25
Article 6.3 Sensibilisation des personnes en charge des achats	25
Article 6.4. Mise à disposition du savoir-faire de la société.....	25
TITRE 7 : MESURES COMPLEMENTAIRES ET AIDES SPECIFIQUES	25
Article 7.1 Hotline d’assistance administrative	26
Article 7.2 S’engager au profit d’une association.....	26
Article 7.3 Attribution de chèques « CESU Handicap »	26
Article 7.4 Accompagnement des salariés parents d’enfants en situation de handicap à charge	26
Article 7.5 Evolution du dispositif de don de jours	27

7.5.1 - Accompagnement du conjoint ou du partenaire de PACS atteint notamment d'un handicap	27
Article 7.5.2 – Nombre de jours affectés annuellement au fonds de solidarité	27
TITRE 8 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ENGAGEMENTS.....	27
Article 8.1 La Mission Handicap.....	28
Article 8.2 Commission de suivi	29
TITRE 9 : PRINCIPES BUDGETAIRES.....	30
ANNEXES	32
1. Les principaux éléments de l'état des lieux	32
2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	37
3. Indicateurs de suivi	37
4. Pesée financière et budget prévisionnel	39
5. Glossaire	40

Préambule

La Société Assystem Engineering and Operations Services (Assystem EOS) constitue la principale entité du groupe Assystem en France. Elle compte 3244 salariés répartis dans 5 établissements juridiques. Elle fournit des services d'ingénierie ainsi que des solutions et services digitaux pour optimiser la performance de projets d'infrastructures complexes tout au long de leur cycle de vie.

La Société exerce son activité de prestation de services dans ses propres locaux et dans les locaux de ses clients en vue d'accompagner les industriels du secteur de l'énergie, des transports ainsi que les grands projets d'infrastructures.

Assystem EOS facilite l'accueil des talents dans toute leur diversité, car ils sont une source de richesse, de créativité et d'innovation.

Cette volonté politique s'inscrit en cohérence avec :

- Une politique d'inclusion ambitieuse ;
- La volonté de développer un engagement volontairement humain fondé sur la citoyenneté ;
- Les valeurs de l'Entreprise qui prônent la solidarité, la responsabilité et la créativité au sein des collectifs de travail ;
- Le souhait de se positionner comme une entreprise pionnière et engagée dans sa branche d'activité, conformément à sa politique RSE ambitieuse

L'engagement de la Société en faveur des personnes en situation de handicap, matérialisé par la signature de trois accords d'entreprises signés depuis 2013 ont permis de développer de manière remarquable le taux d'emploi direct des salariés concernés :

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1.45 %	1.89 %	2.16 %	2.34 %	2.51 %	2.48 %	2.77 %	3.59 %	3.51 %	3.73% *

**Taux d'emploi prévisionnel estimé au 30.06.2022 (projection chiffres outil Opthimum).*

Le présent accord traduit la volonté commune des Organisations Syndicales signataires et de la Direction de renforcer la politique handicap engagée depuis plusieurs années afin de favoriser l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 : Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Parmi les grands principes introduits par cette loi figure notamment le principe de compensation du handicap, comme expression de la solidarité et comme moyen de rétablir l'égalité des chances, principe auquel la Société affirme son attachement à travers cet accord.

Le présent accord s'inscrit surtout dans le cadre des dispositions légales et réglementaires récentes issues de la loi n° 218-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Cette loi porte notamment l'ambition d'un modèle de société plus inclusif, recentré sur l'emploi impliquant un repositionnement de l'ensemble des dispositifs en vigueur autour du handicap. Elle incite les entreprises à favoriser l'accès à l'emploi durable des personnes en situation de handicap, en facilitant l'accès à la formation.

Cet accord prend en compte les dispositions récentes de l'ensemble de la Réforme Handicap et notamment les décrets du 27 mai 2019, relatifs aux accords agréés.

Cet accord définit la politique de l'entreprise en matière de handicap et vise à impulser pour les années 2023 - 2024 - 2025 les actions de mobilisation autour de 5 axes majeurs.

Article 1.2 : Bénéficiaires

Le présent accord est applicable à tous les salariés visés par l'article L.5212-13 du Code du travail.

Par ailleurs, les personnes ayant engagé une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la MDPH - Maison Départementale des Personnes Handicapées - pourront bénéficier, sur la foi du bordereau de remise ou de l'accusé de réception de leur demande (sans attendre l'acceptation de la CDAPH) des mesures du présent accord prévu.

Cette prise en compte dans le champ d'application du présent accord, des personnes en cours de reconnaissance, s'inscrit dans une démarche d'anticipation des actions nécessaires au maintien dans l'emploi.

Les salariés veilleront à ce que les justificatifs mis à jour concernant le statut de travailleur handicapé soient bien parvenus à l'employeur afin qu'ils puissent bénéficier des mesures du présent accord dans la limite du budget. Le cas échéant, si les justificatifs n'ont pas été présentés dans un délai raisonnable, les mesures prévues au présent accord ne pourront s'appliquer.

Il est rappelé que la procédure de reconnaissance auprès des organismes extérieurs et la communication de ce statut relève d'une démarche personnelle et que le collaborateur bénéficie dans ses démarches de l'appui des différents dispositifs présents dans l'entreprise (Mission Handicap, Ambassadeurs Handicap, For me, etc.). L'ensemble de ces démarches et les décisions associées sont soumis au principe de confidentialité.

Article 1.3 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2023. Son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément par la DRIEETS, conformément aux dispositions de l'article L. 5212-8 du Code du Travail.

Il cessera de s'appliquer de plein droit au 31 décembre 2025 et cessera alors de produire ses effets.

Un bilan global sera présenté avant la fin de l'accord, aux organisations syndicales signataires ainsi qu'à la DRIEETS.

Article 1.4 : Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par l'employeur et les Organisations syndicales de salariés habilitées, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du Travail.

Toute demande de révision sera notifiée à chacune des parties signataires ainsi qu'à la DRIEETS. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette notification, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Article 1.5 : Publicité

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés de l'Entreprise par sa mise en ligne sur l'intranet et sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires.

Article 1.6 : Agrément et dépôt

La demande d'agrément sera faite auprès de l'Unité Départementale des Hauts-de-Seine de la DRIEETS dont dépend le siège social de la Société.

A défaut d'obtention de l'agrément, le présent accord serait réputé nul et non avenu, et n'entrerait pas en application.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt en ligne sur la plateforme Télé Procédure du Ministère du Travail. Il sera également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de son lieu de conclusion.

L'accord sera enfin adressé par mail à secretariatcppni@ccn-betic.fr, pour enregistrement et conservation, par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective, comme le prévoit la convention collective des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil applicable au sein de l'Entreprise.

TITRE 2 : PLAN D'EMBAUCHE ET INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE

Article 2.1 Principes directeurs du recrutement des candidats en situation de handicap

Le présent accord privilégie les mesures portant sur le recrutement direct de salariés en situation de handicap considérant que l'accès au travail en milieu ordinaire constitue l'un des meilleurs moyens d'assurer l'insertion professionnelle.

Comme pour tout salarié, le recrutement des candidats en situation de handicap sera basé sur les compétences, les qualifications et la correspondance de leur profil professionnel avec les postes ouverts au sein d'Assystem EOS.

Aussi, le recrutement s'opèrera, dans les mêmes conditions que le recrutement de n'importe quel candidat tout en tenant compte de la situation particulière et des potentielles problématiques engendrées par le handicap notamment afin de garantir effectivement une réelle égalité des chances aux candidats adaptés.

Article 2.2 – Objectifs de recrutement

Compte tenu de la spécificité des métiers en présence et de la difficulté à recruter des collaborateurs répondant aux exigences d'Assystem EOS, la Société s'engage à intégrer **au minimum** pendant la durée de l'accord 40 **personnes en situation de handicap, selon la répartition suivante :**

- 30 salariés minimum sur la durée du présent accord en CDI, CDIC, CDD de 6 mois et plus (comprenant notamment contrats en alternance), stages de 6 mois et plus.
Sur ce volume ou sur le nombre de recrutements effectivement réalisés, l'Entreprise s'engage à recruter un minimum de 60 % de salariés en situation de handicap en CDI.
- 10 stagiaires TH minimum sur la durée de l'accord, dont 50% d'une durée de 1 mois minimum

Les parties entendent préciser que les salariés venant communiquer à la Société leur RQTH dans les 12 mois suivant leur embauche seront considérés comme des salariés recrutés en situation de handicap au titre de l'appréciation de l'objectif visé ci-avant.

Article 2.3 Actions de nature à favoriser le sourcing (recherche de candidats)

La Société poursuivra ses partenariats avec les cabinets de recrutement spécialisés dans les profils de salariés en situation de handicap sur tous ses bassins d'emplois.

La Société intégrera une clause d'engagement sur les travailleurs en situation de handicap dans les contrats signés avec les cabinets de recrutement et agences d'intérim.

Cette clause spécifiera l'engagement d'Assystem en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et encouragera ces professionnels du recrutement à être force de proposition pour présenter des candidats en situation de handicap.

Le système de « multiposting » sera poursuivi : il permettra d'afficher simultanément les offres d'emploi sur plusieurs sites de recrutements et également sur des sites Internet spécialisés dans le handicap.

Article 2.4 Former et sensibiliser les acteurs du recrutement

La communauté recrutement de la Société est impliquée dans le recrutement de personnes en situation de handicap par des actions de sensibilisation régulièrement effectuées par la Mission Handicap. Cette sensibilisation comprend un focus pour expliquer comment aborder le handicap dans l'entretien de recrutement tant auprès des chargés de recrutement que des managers recruteurs.

Par ailleurs, la formation actuellement mise en place qui s'intitule « Recruter dans le respect de la Diversité » continuera d'être dispensée à tous les nouveaux chargés de recrutement.

Le module interne de formation dédié aux nouveaux managers dénommé « Kit social du manager » intègre un volet diversité afin de donner un socle de connaissance générale sur le handicap et de présenter les différentes dispositions de l'accord.

Enfin une synthèse des mesures prévues par le présent accord sera jointe au dossier d'accueil.

Article 2.5 Déployer de nouveaux outils pour les chargés de recrutement

Afin de maximiser les opportunités de recrutement de profils de candidats en situation de handicap, l'acquisition de nouvelles licences et jobboards spécialisées pour les chargés de recrutement pourront être envisagées par la Société.

La Société assurera l'accessibilité de son site de recrutement, notamment au fil des éventuelles évolutions ou modifications de ce dernier.

Article 2.6 Processus de recrutement

2.6.1 – Critères de recrutement

Les parties entendent rappeler le caractère non discriminant des procédures de recrutement au sein de l'Entreprise.

Ainsi, le recrutement de travailleurs en situation de handicap se fait comme pour tous les collaborateurs, sur la base de l'analyse des compétences, des aptitudes, de la motivation des candidats et à l'aune du Leadership Model Assystem. Ce principe fera l'objet d'un rappel sur l'ensemble des offres d'emploi publiées par la Société.

2.6.2 – Interactions entre la Mission Handicap et la Communauté Recrutement

- Participation annuelle de la Mission Handicap au Comité Recrutement

Un représentant de la Mission Handicap sera convié au moins une fois par an à une réunion du Comité Recrutement, rassemblant les coordinateurs recrutement de chaque Business Unit (BU) afin :

- D'échanger avec les participants sur les besoins en recrutement de leur périmètre,
- Les candidatures reçues de la part de candidats en situation de handicap,
- Rappeler les engagements du présent accord.

- Implication ponctuelle de la Mission Handicap aux processus de recrutement

Les Chargés de recrutement adresseront à la Mission Handicap toutes les candidatures de personnes en situation de handicap dont ils ont connaissance.

Le Chargé de Mission Handicap pourra ponctuellement intervenir dans le cadre de processus de recrutement afin de présenter l'accompagnement de la Mission Handicap et les engagements de l'accord à des potentiels candidats en situation de handicap.

Article 2.7 Intégrer des salariés en situation de handicap

2.7.1 Préparer l'intégration du salarié

La Société s'engage à maintenir une bonne intégration des personnes en situation de handicap au sein des équipes, afin qu'elles y trouvent parfaitement leur place.

L'intégration sera préparée en associant la personne concernée qui choisira le degré de confidentialité souhaité sur sa situation de handicap, en abordant avec elle la question de la sensibilisation de l'équipe et de l'adaptation éventuellement nécessaire de sa situation de travail.

La qualité de l'intégration jouant un rôle déterminant dans la réussite de l'intégration professionnelle, ainsi que la fidélisation du salarié, les équipes veilleront à :

- Faire procéder par la Mission Handicap, à l'analyse du poste de travail du salarié en situation de handicap en exprimant le besoin ou sur préconisation la médecine du travail
- Sensibiliser les équipes (manager, collègues) qui accueillent une personne en situation de handicap ; notamment sur demande et acceptation de cette dernière.
- Informer, lors d'un entretien dédié avec la Mission Handicap, le salarié recruté en situation de handicap de :
 - l'existence des interlocuteurs dédiés (Mission Handicap, Ambassadeurs, Médecine du travail, Instances Représentatives du Personnel),
 - l'existence du présent accord, dont une synthèse lui sera remise ainsi que l'accès à une base de ressources via l'intranet
 - la possibilité de rejoindre la communauté des salariés en situation de handicap de la Société (démarche individuelle et volontaire,).

Des entretiens pourront être réalisés ultérieurement, notamment dans le cadre du suivi d'intégration. Ces entretiens seront destinés à évaluer les éventuelles difficultés rencontrées durant l'intégration et notamment dans l'adaptation au poste de travail afin d'y apporter des solutions le cas échéant.

2.7.2 - Le réseau des Ambassadeurs Handicap, animateurs de la politique handicap

- Le rôle de l'Ambassadeur Handicap

Afin de favoriser une animation de proximité de la politique handicap, au moins un Ambassadeur Handicap sera mis en place dans chaque établissement parmi les collaborateurs volontaires de l'entreprise.

Les missions de l'Ambassadeur Handicap pourront porter sur la participation à des actions de recrutement dédiées, la contribution à l'organisation d'actions de sensibilisation, ainsi que l'écoute et le conseil auprès de collaborateurs confrontés au handicap.

- Les moyens à la disposition de l’Ambassadeur Handicap

Les parties confirment leur volonté de poursuivre l’action de ces ambassadeurs en :

- Leur assurant une formation par un cabinet externe et une information régulière par la Mission Handicap ;
- Veillant à leur renouvellement en cas de mobilité ou de départ de l’Entreprise ;
- Animant cette communauté une fois par trimestre pour un échange de bonnes pratiques et de professionnalisation ;
- Les impliquant dans les événements de sensibilisation déployés auprès de l’ensemble des salariés.

A noter que le rôle de l’ambassadeur sera connu du manager de ce dernier afin qu’il puisse accompagner pleinement la réalisation de ce rôle.

2.7.3 – Sensibilisation au handicap des agents d’accueil des entreprises prestataires

Sur certains sites d’implantation, la Société a recours à des prestataires afin d’assurer l’accueil au sein de ses différentes implantations en France. Ces prestataires assurant une interaction directe avec les visiteurs en situation de handicap, les parties entendent rappeler l’importance de leur bonne maîtrise du sujet du handicap.

Dans le cadre des nouveaux contrats signés avec ses prestataires, la Société s’engage à introduire dans le cahier des charges de ces prestations d’accueil la nécessité d’une sensibilisation au handicap des agents d’accueil.

TITRE 3 : INFORMATION ET SENSIBILISATION

Le sujet du handicap s’inscrit dans le cadre de la politique historique d’Assystem EOS et de sa démarche en faveur de la diversité.

Afin de soutenir l’atteinte des engagements pris dans le présent accord et faire évoluer le regard porté à l’égard du handicap, les parties conviennent de la nécessité de déployer des actions de sensibilisation et d’information.

Article 3.1 - Information et sensibilisation interne

3.1.1 Information et sensibilisation interne lors de la conclusion de l'accord

La Société s'engage à :

- Présenter l'ambition soutenue par la Direction de la Société par la conclusion du présent accord ;
- Déployer une communication à destination de tous les collaborateurs sur le contenu du présent accord ;
- Présenter au CSE le contenu de cet accord, ainsi qu'aux Représentants de Proximité;
- Adresser une fiche de synthèse de l'accord aux collaborateurs de la Société en situation de handicap reprenant les mesures qui leur sont applicables ;

D'autres actions ou initiatives pourront être proposées en complément.

3.1.2 - Information et sensibilisation interne pendant la vie de l'accord

Afin de partager les réalisations et plus globalement faire vivre la politique handicap au sein d'Assystem EOS, la communication et les actions de sensibilisation autour de cette thématique seront développées de façon variée sur le terrain, et ce tout au long de l'année notamment selon un planning de communication adossé aux événements nationaux associés au handicap.

Cette démarche devant également être déployée lors des opérations de croissance externe, auprès des nouveaux salariés de l'entreprise.

- **Capitaliser sur les dispositifs de communication existants**

La Société poursuivra la valorisation de ses engagements sur les supports de communication ayant démontré leur utilité tels que :

- L'espace dédié de l'Intranet d'Entreprise et toutes les ressources associées;
- Le groupe Mission Handicap sur Yammer ;
- Les panneaux d'affichage dans les agences et les établissements ;
- Le courrier envoyé annuellement à l'ensemble des salariés pour les informer sur la place de la Mission Handicap dans l'Entreprise, les mesures en faveur

des salariés en situation de handicap ou l'intérêt de se lancer dans une procédure de reconnaissance ;

- Les affiches de sensibilisation ;
 - Des évènements dédiés au handicap permettant d'illustrer la politique de l'entreprise sur le sujet (exemples : jeux digitaux, conférences, quiz...) ;
 - Les supports médias (exemples : témoignages de salariés en situation de handicap, prise de paroles de membres de la Direction de la Société) ;
 - La fiche de synthèse du présent accord, jointe notamment au dossier d'accueil.
- **Développer de nouveaux supports à destination des salariés et des managers**

Pour accompagner les salariés dans leur démarche éventuelle de reconnaissance de leur situation de handicap, la Société réalisera un guide pratique à destination des salariés :

- visant à éclairer les salariés sur les étapes d'une reconnaissance.
- faciliter leur quotidien professionnel en cas de handicap reconnu.

Par ailleurs, la Direction des Affaires Juridiques et Sociales envisagera la conception et le déploiement d'un e-learning venant présenter l'ensemble du socle social AEOS. Ce dernier comportera donc naturellement la présentation de la politique handicap.

Article 3.2 - Information et sensibilisation externe

La Société participera à des événements externes afin de valoriser ses actions et de communiquer sur sa politique handicap tel que :

- La participation active à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ;
- La participation ou contribution à des événements phares dédiés au handicap (*Duoday, Inclusiv'day, événements Agefiph, forums emplois...etc.*)

La communication via les supports presse et web (articles, plan média, interview, jobboards...).

Parce que la sensibilisation passe également par la répétition, des rencontres régulières d'information des managers, des Responsables Ressources Humaines et des salariés sont organisées.

TITRE 4 : FORMATION ET RELATIONS ECOLES

Le développement des compétences des salariés constitue l'un des piliers de la politique RH de l'Entreprise, constituant un facteur d'intégration et d'employabilité. Par ailleurs, afin lutter contre le faible taux d'étudiants en situation de handicap dans les études supérieures, Assystem EOS renforcera ses partenariats avec les grandes écoles et universités cibles.

Article 4.1 Favoriser la formation des salariés en situation de handicap

L'offre de formation sera également ajustée de façon à permettre :

- L'accès à un panel de formation plus large que le catalogue habituel de formation (exemple : module de formation à la LSF pour un collègue ou manager concerné (salarié malentendant dans l'équipe), sur validation de la Direction et de la Mission Handicap)
- Le choix de modules adaptés et mis en accessibilité au besoin de chacun (sur validation de la Mission Handicap) (exemple : interprétariat, langue des signes, sous-titrages, ...)
- Le développement de formations spécifiques à destination des salariés en situation de handicap (exemple : Comment mieux vivre mon handicap en entreprise ? Comment parler de mon handicap en entreprise ?)

La Société s'engage à ce que le pourcentage de formation dispensée aux travailleurs en situation de handicap soit équivalent au pourcentage de formation dispensée à l'ensemble des salariés. Des actions pourront être menées en cas de difficulté d'accès à la formation.

Afin d'atteindre cet objectif, l'Entreprise s'engage à ce que la Mission Handicap réalise un examen annuel des formations suivies par les travailleurs handicapés (nombre de salariés concernés et nombre d'heures de formations dispensées). Si des ajustements sont nécessaires, des actions correctives seront menées afin de garantir l'effectivité du principe d'équité en matière de formation.

Article 4.2 Accompagner les salariés en situation de handicap reconnus inaptes à leur poste de travail

La Société met tout en œuvre pour reclasser les collaborateurs concernés par un avis d'inaptitude, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas d'impossibilité de maintenir un salarié en situation de handicap dans les effectifs à la suite d'une inaptitude prononcée au poste de travail, les salariés en situation de handicap concernés se verront proposer par leur RH de proximité un

bilan de compétences destiné à assurer leur réorientation professionnelle compatible avec leur état de santé.

Article 4.3 Former les managers

Le parcours de formation des managers, notamment le « Kit Social du Manager » intègre un volet diversité au sein duquel le handicap et plus spécifiquement les mesures en faveur des salariés en situation de handicap sont largement abordées. Les managers seront incités par la Direction à suivre une formation dans le but de faciliter l'intégration d'un travailleur handicapé dans leurs équipes.

Article 4.4 Former les représentants du personnel

Dans la continuité des formations dispensées auprès des représentants du personnel lors des trois premiers accords, Assystem EOS proposera aux éventuels nouveaux membres des Représentants de Proximité et de la CSSCT une formation d'une demi-journée sur l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Article 4.5 Renforcer le partenariat avec les écoles

Sollicitée par les « Campus Managers », la Mission Handicap pourra intervenir dans les écoles cibles de la Société afin de promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap au sein de notre secteur d'activité.

Les modalités de réalisation de ces rencontres seront définies avec l'école concernée.

La Société et l'école pourront par exemple envisager : des tables rondes, conférences, campagnes de communication, actions de sensibilisation (exemple : escape game...) ; le tout étant destiné à promouvoir les métiers de l'Entreprise et ses actions en matière de handicap.

Via le partenariat de l'Entreprise avec une association, des formations seront proposés aux référents handicap des écoles cibles afin d'accompagner au mieux les étudiants en situation de handicap.

TITRE 5 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les parties signataires reconnaissent que le maintien dans l'emploi est un axe aussi important que le plan d'embauche exposé précédemment. L'objectif est de maintenir dans l'emploi les salariés en situation en handicap ou qui le deviendraient.

A ce titre, la prévention apparaît primordiale et nécessaire afin d'éviter qu'une situation de handicap n'apparaisse, ne s'installe ou n'évolue trop rapidement, faute d'avoir pris suffisamment tôt la situation en charge.

Article 5.1 Accompagner la réalisation de démarches administratives et médicales liées à la situation de handicap

5.1.1 – Aider les salariés dans leurs démarches

Les salariés en poste susceptibles d'être reconnus travailleurs en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du Code du Travail bénéficieront d'un accompagnement par la Mission Handicap dans leurs démarches administratives liées à leur reconnaissance (conseil, facilitation des démarches, aides administratives etc....). A cette occasion, la Mission Handicap viendra partager, lors d'un entretien spécifique, les mesures prévues par le présent accord. Il est rappelé que cette démarche est à la seule initiative du salarié. A ce titre, les salariés concernés pourront notamment s'entraider dans le cadre de la communauté des travailleurs handicapés existante ; qu'ils intègrent sur volontariat.

La mission handicap anime cette communauté avec des réunions bi-annuelles (rencontres, partages d'information et de vécu, bonnes pratiques...).

A noter qu'un espace collaboratif pour être envisagé afin de pouvoir dynamiser et démultiplier les échanges entre les salariés volontaires pour rejoindre et former cette communauté. Le principe de confidentialité sur la composition de cette communauté sera assuré auprès des tiers. Par ailleurs, toute personne pourra demander à être retirée de la communauté, à tout moment.

5.1.2 – Absence autorisée pour les salariés dans le cadre de leurs démarches

Les absences liées à la démarche de reconnaissance/renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap et rendez-vous médicaux en lien avec la pathologie donnent lieu sur justificatif à un maintien de salaire et sont à ce titre

considérées comme du temps de travail effectif dans la limite de 3 jours par an (ou 6 demi-journées) et sur production de justificatifs.

Article 5.2 Aménager les postes et les conditions de travail

5.2.1 – Aménagement et/ou modification du poste, de l’organisation et du rythme de travail

Les parties entendent rappeler que tout doit être mis en œuvre pour adapter le poste de travail au handicap du salarié ; selon le principe d’aménagement raisonnable visant à prendre les mesures proportionnées et appropriées par rapport à une situation donnée. L’adaptation du poste de travail sera étudiée avec un ergonome lorsque cela est nécessaire et l’adaptation du rythme de travail sera étudiée avec le manager et le médecin du travail.

Par ailleurs, le télétravail fait partie des adaptations de poste possibles en relations avec le médecin du travail supposant, le cas échéant, une prise en charge par la Mission Handicap de l’aménagement au domicile du salarié. Les membres de la CSSCT et les Représentants de Proximité de l’établissement concerné seront informés des conclusions des études de postes mises en œuvre, dans le respect de la confidentialité et de l’anonymat du salarié.

5.2.2 – Accompagnement dans le cadre des déplacements professionnels

Pour les salariés de la Société étant amenés à se déplacer dans le cadre de l’exercice de leur fonction :

- la Société prendra à sa charge tous frais supplémentaires induits par la nécessité d’un équipement hôtelier spécifique que n’offriraient pas les établissements répertoriés dans la politique voyage de l’Entreprise ;
- La Société financera l’équipement du véhicule personnel nécessaire aux déplacements induits par la fonction du salarié en situation de handicap dans la limite de 5 000 € HT / salarié sur la durée du présent accord, sur recommandation de la médecine du travail ;
- Ou la Société financera le recours à des transporteurs spécialisés compatibles avec la situation de handicap pour l’amener sur le site auquel il serait nécessaire d’accéder, sur recommandation de la médecine du travail.

5.2.3 - Accompagnement des mobilités des salariés en situation de handicap

De même lorsque le salarié de la Société en situation de handicap serait muté vers un autre bassin d'emploi à la demande de l'Entreprise, la Société s'engage à :

- Financer l'aménagement du logement aux besoins spécifiques liés au handicap à l'identique des aménagements disponibles dans l'ancien logement pour le salarié ;
- Accorder 1 jour d'absence supplémentaire aux jours prévus pour les mobilités des salariés non handicapés, pour la recherche d'un logement accessible.

Article 5.3 Gérer l'employabilité du salarié en situation de handicap

5.3.1 Suivi des salariés en situation de handicap

En complément de l'Entretien Annuel d'Evaluation (EAD), le représentant RH de proximité proposera chaque année un bilan annuel individualisé à chaque salarié en situation de handicap. Cet entretien permet d'évaluer, au travers d'un support spécifique, la prise en compte du handicap dans le quotidien du salarié et la mise en place d'actions correctives éventuelles ; mais aussi d'entretenir un lien de confiance et de proximité avec les salariés handicapés.

Le RH de proximité sollicitera le salarié en situation de handicap sur le format préféré pour cet échange (en agence ou à distance) ; et y répondra dans la mesure du possible.

5.3.2 Situation d'intermission du salarié en situation de handicap

En qualité de prestataires de service dans le secteur de l'ingénierie, les salariés d'Assystem EOS assurent auprès des clients de l'entreprise des interventions pouvant être entrecoupées par des périodes sans activité, appelées « intermissions ». Ces contextes d'intermission peuvent notamment trouver leur cause dans le fait que le salarié ne dispose pas des compétences recherchées.

Ainsi, afin d'assurer l'employabilité des salariés en situation de handicap, en cas de situation d'intermission supérieure à 2 mois, les équipes RH en lien avec la Mission Handicap pourront prendre contact avec le salarié concerné afin d'envisager la réalisation de formations visant à l'acquisition de nouvelles compétences critiques et pérennes.

5.3.3 Prévention de la désinsertion professionnelle des salariés en situation de handicap

Conformément aux dispositions du Code du travail, lorsque la durée de l'absence d'un salarié, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, est supérieure à une durée de 30 jours, l'employeur peut organiser, pendant l'arrêt de travail, un entretien, dénommé « rendez-vous de liaison », avec le salarié, associant le service de prévention et de santé au travail.

Les parties entendent souligner l'importance d'un tel dispositif à destination des salariés en situation de handicap afin d'informer le salarié :

- Du bénéfice possible d'une visite de préreprise ;
- De possibilités d'aménagement de poste ou d'horaires ;
- De l'appui de la Mission Handicap et des équipes Mobilité et Formation afin d'envisager un retour facilité vers une activité professionnelle.

5.3.4 Accompagner le retour à l'emploi

Les parties conviennent, sur la base du volontariat des salariés concernés, d'expérimenter l'accompagnement du retour à l'emploi des salariés en situation de handicap concernés par un arrêt de travail d'une durée supérieure à 3 mois. Cet accompagnement peut notamment faire suite à un entretien de pré reprise sollicité par le salarié lui-même auprès des médecins compétents.

Puis, il s'agira de prendre en charge toute action nécessaire visant à aider le salarié à reprendre son emploi ou du moins un emploi compatible avec sa situation. La Mission handicap pourra privilégier le recours à une pluralité d'acteurs externes, par exemple un service de réadaptation socio-professionnelle. Par ailleurs, une attention particulière sera portée à la disponibilité du manager direct du salarié TH concerné pour accompagner ce retour à l'emploi ; ou une situation alternative envisagée le cas échéant.

5.3.5 Information de la Mission Handicap en cas de départ d'un salarié en situation de handicap

La Mission Handicap sera informée des départs de salariés en situation de handicap par l'ensemble des membres de la communauté RH en charge de leur suivi.

Article 5.4 Assurer l'accessibilité des locaux et des supports numériques

La Société réaffirme par le présent accord le respect du principe d'accessibilité universelle qui doit guider les pratiques, tant à termes de locaux que de conceptions numériques.

5.4.1 – Aménagement des sites de travail

Assystem EOS portera une attention particulière sur l'accès à l'environnement de travail, aussi bien en agence que chez ses clients. En effet, la Société se laissera l'opportunité d'envisager les adaptations (matérielles, organisationnelles...) nécessaires et les plus adaptées pour répondre au besoin des salariés en situation de handicap.

Après examen de l'ensemble des options en présence, les locaux sont mis en accessibilité sous réserve de l'embauche ou de la reconnaissance d'un salarié en situation de handicap rattaché à l'établissement ou l'agence concernée. Les aménagements ainsi financés seront en adéquation avec le handicap du salarié.

L'accord handicap ne peut financer la mise en accessibilité que si un salarié en situation de handicap présente une pathologie qui nécessite cette adaptation (pente roulante en lieu et place d'un escalier par exemple). Toute autre mise en accessibilité serait financée sur d'autres budgets.

Dans l'hypothèse où de nouveaux locaux seraient pris à bail dans le cadre de la croissance ou du renouvellement des agences actuelles, la Société s'engage à privilégier, dans la mesure du possible, des locaux accessibles. Afin d'assurer la vigilance sur ce point, une sensibilisation des managers sollicités dans la recherches des locaux sera organisée, ainsi qu'une formation de l'équipe des services généraux.

Le processus d'évacuation des sites établi et communiqué par le service HSE intègre les spécificités notamment d'évacuation relatives aux personnes à mobilité réduite. ; conformément au cadre légal.

5.4.2 - Accessibilité des médias et des contenus numériques

Les parties entendent rappeler que l'accessibilité des informations et contenus déployés dans l'entreprise constitue un facteur d'intégration majeur des salariés dans la sphère professionnelle.

Ainsi, dans l'hypothèse où de nouveaux outils numériques seraient conçus ou déployés, la Mission Handicap pourra être sollicitée par le référent accessibilité

numérique interne afin d'assurer leur accessibilité aux salariés en situation de handicap.

Article 5.5 Politique salariale

Il convient de rappeler que lors des NAO, un état des lieux est réalisé sur les mesures salariales octroyées aux salariés en situation de handicap. Les parties réaffirment le principe de non-discrimination des salariés en situation de handicap et l'anonymat garanti à ces salariés vis-à-vis de leur hiérarchie.

Chaque salarié en situation de handicap dispose de la possibilité de signaler à la Mission Handicap toute situation d'iniquité salariale.

En cas de signalement, un examen approfondi de la situation serait conduit par une équipe pluridisciplinaire regroupant la Mission Handicap, le ou la Responsable des Ressources Humaines du périmètre et un membre du service C&B. L'examen de la situation portera notamment sur la qualification, l'expérience, les compétences et la performance du salarié concerné.

Si une situation d'iniquité était relevée, un plan d'action visant à corriger cette situation serait immédiatement mis en place.

TITRE 6 : PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU HANDICAP

Les parties signataires souhaitent poursuivre le partenariat avec les entreprises adaptées (EA) et les Etablissements ou Services d'aide par le travail (ESAT) lesquels constituent un moyen efficace d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 6.1 Faire progresser le chiffre d'affaires avec le secteur du handicap

Au cours du dernier accord, l'Entreprise a fait largement progresser son chiffre d'affaires avec le secteur du handicap. Pour poursuivre cette dynamique, la Société se fixe d'atteindre à l'issue des 3ans d'application du présent accord un chiffre d'affaires minimum de 110 000 € HT réalisé avec ces entreprises. Il est rappelé que cette politique d'achat permet la déduction de certaines dépenses (montants utiles) dès lors que ces prestations sont financées par les services sur leur propre budget.

Article 6.2 Identification des partenaires potentiels

Le Groupe souhaite poursuivre la collaboration avec le secteur protégé et adapté, que ce soit :

- Des actions courantes de type : restauration, entretien des locaux... ;
- Des actions plus larges telles que : impression, emballage....
- Des partenariats spécifiques pour des tâches récurrentes : travaux administratifs, travaux informatiques....

L'annuaire de référence sera régulièrement mis à jour et mis à disposition et partagé à l'ensemble des salariés.

Article 6.3 Sensibilisation des personnes en charge des achats

Des actions de sensibilisation des personnes en charge des achats seront mises en place pour partager les ambitions de l'entreprise en matière de handicap, ainsi que les moyens développés.

L'objectif étant de créer un réflexe « recours au secteur du handicap » dans le cadre des achats réalisés, dès que cela est possible.

Article 6.4. Mise à disposition du savoir-faire de la société

La Société poursuivra la mise en place des partenariats spécifiques avec des structures du secteur du handicap pour favoriser le développement des compétences des salariés en situation de handicap de ces structures (par exemple : indépendance et autonomie quant à l'utilisation des NTIC (Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication), financement de machines plus performantes pour améliorer la qualité de service...).

TITRE 7 : MESURES COMPLEMENTAIRES ET AIDES SPECIFIQUES

Afin d'accompagner les situations personnelles des salariés concernés par le handicap, ou leurs familles (telles que définies ci-dessous selon les mesures visées), les mesures suivantes seront maintenues ou déployées.

L'ensemble de ces mesures seront financées sur fonds propres (hors accord handicap).

Article 7.1 Hotline d'assistance administrative

Les salariés en situation de handicap continueront de bénéficier d'une hotline d'assistance administrative, sociale, juridique et psychologique ; tout comme l'ensemble des collaborateurs de la Société.

Cet outil permettra aux salariés de recevoir une assistance dans la gestion de différentes problématiques liées aux domaines susmentionnés.

Cette assistance apporte notamment une aide aux salariés reconnus handicapés. Elle permet également de répondre aux salariés n'étant pas encore reconnus handicapés de les renseigner notamment sur une prise en compte du handicap et d'orienter éventuellement ces salariés vers la Mission Handicap.

Article 7.2 S'engager au profit d'une association

Un salarié en situation de handicap pourra par ailleurs bénéficier d'une journée d'absence autorisée par an pour s'investir au sein d'une association œuvrant pour l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 7.3 Attribution de chèques « CESU Handicap »

Les salariés en situation de handicap bénéficieront des chèques « CESU Handicap » s'ils en font la demande, à hauteur de 200€/an et par salarié en situation de handicap.

Article 7.4 Accompagnement des salariés parents d'enfants en situation de handicap à charge

Les absences liées à la démarche de reconnaissance/renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap et rendez-vous médicaux en lien avec la pathologie d'un enfant à charge (mineur ou majeur) donnent lieu sur justificatif à un maintien de salaire et sont à ce titre considérées comme du temps de travail effectif dans la limite de 3 jours par an (ou 6 demi-journées par an).

Le bénéfice de cette mesure restant conditionnée à la production de tout document attestant :

- *du lien avec le l'enfant, le conjoint ou le partenaire de PACS. Le salarié devra produire également tout document attestant du lien de filiation entre l'enfant et le conjoint, le partenaire de PACS ou le concubin du salarié ».*

- de son handicap / non autonomie, au travers d'un certificat médical dûment établi par un médecin suivant l'enfant,
- des rendez-vous concernés.

Article 7.5 Evolution du dispositif de don de jours

Au travers d'un accord signé le 2 novembre 2020, les parties se sont engagées à créer un fonds de solidarité au profit des salariés dont l'enfant à charge de moins de 25 ans est atteint d'un handicap, d'une maladie ou est victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Persuadées que ce dispositif incarne les valeurs de solidarité du groupe Assystem, les parties conviennent d'étendre le dispositif et de le libéraliser, comme suit :

7.5.1 - Accompagnement du conjoint ou du partenaire de PACS atteint notamment d'un handicap

Le système de don de jours actuellement en vigueur sera ouvert aux salariés concernés par l'accompagnement d'un conjoint ou d'un partenaire de PACS atteint d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident rendant indispensable la présence du salarié et des soins contraignants. Le don de jours sera également déployé pour les enfants majeurs à charge ainsi qu'aux enfants mineurs atteints d'ALD figurant sur la liste de la CPAM.

Article 7.5.2 – Nombre de jours affectés annuellement au fonds de solidarité

Conformément à l'accord relatif au don de jours, le nombre de jours pouvant annuellement être donnés par un salarié sur le fonds de solidarité est plafonné au nombre de jours pouvant être placés sur le CET dans le cadre d'un plafond commun aux deux dispositifs.

Les parties entendent lever le caractère commun au plafond en vigueur, afin que les salariés puissent placer autant de jours sur le CET que sur le fonds de solidarité, dans des limites identiques mais distinctes.

TITRE 8 : MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DES ENGAGEMENTS

La Société s'est dotée d'une structure projet qui a montré son efficacité dans le cadre des précédents accords. Elle déploie les différentes actions et mesures prévues par l'accord.

Elle regroupe plusieurs acteurs impliqués selon les modalités suivantes.

Article 8.1 La Mission Handicap

La Mission Handicap est chargée d'impulser et de poursuivre la dynamique visant à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ses rôles et missions sont les suivantes :

- Garantir le respect des engagements et la bonne application du présent accord ;
- Assurer un suivi des différents dispositifs et engagements du présent accord notamment par le pilotage d'indicateurs de suivi ;
- Coordonner et déployer les actions au sein des établissements juridiques ;
- Accompagner l'ensemble des salariés en situation de handicap et ceux qui souhaiteraient se faire reconnaître au quotidien ;
- Être acteur et référent dans le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap en pilotant les actions réalisées en faveur du recrutement et l'intégration des salariés en situation de handicap et en intervenant dans les réunions dédiées au recrutement ;
- Assurer la visibilité des actions mises en œuvre en communiquant tant en interne qu'en externe (déploiement du plan média) ;
- Représenter la Société lors de manifestations et actions de communication, tant internes qu'externes ;
- S'assurer de la création et de la transmission des différents outils de communication ;
- Assurer un suivi des projets menés avec le secteur du handicap et être force de proposition sur les nouvelles prestations susceptibles d'être mises en place au sein des établissements d'Assystem E&OS ;

La Mission Handicap est pilotée au niveau national. Celle-ci pourra s'appuyer sur des relais régionaux. Elle travaillera en étroite collaboration avec plusieurs partenaires internes :

- Les relais RH et Responsables RH ;
- Les services de santé au travail ;

- La communauté recrutement ;
- Réseau des ambassadeurs ;
- Les services transverses (notamment DMW ; communication etc....).

Article 8.2 Commission de suivi

Une commission de suivi est chargée d'apprécier la réalisation des actions et objectifs prévus par le présent accord. Les indicateurs prévus en annexe lui sont présentés.

Elle est composée au maximum de :

- 2 membres de la direction
- 2 membres de la Mission Handicap ;
- 2 représentants par organisations syndicales signataires représentatives.

La commission se réunit tous les 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve de son agrément.

Pour lui permettre d'assurer pleinement son rôle, il est prévu les principes suivants :

- Chaque organisation syndicale signataire fait connaître à la Direction, avant la tenue de la première réunion de suivi, le nom de ses représentants chargés de siéger au sein de cette commission. Ces représentants doivent être clairement identifiés et siéger pendant la durée d'application de l'accord, pour assurer la continuité des échanges. Toutefois, la Société accepte qu'un membre puisse être exceptionnellement remplacé par un autre membre de l'organisation syndicale signataire en cas d'indisponibilité du titulaire désigné. La Direction devra en être informée.
- L'invitation à la commission de suivi est envoyée à tous les DS des organisations syndicales signataires à titre informatif sachant que seulement deux représentants de chaque OS pourront y participer conformément aux modalités définies au paragraphe précédent.
- Les documents qui seront présentés à la commission de suivi seront envoyés préalablement aux participants, deux semaines avant la tenue de la réunion. Certains documents pourront revêtir un caractère confidentiel que les destinataires devront scrupuleusement respecter.

Dans un souci de suivi des principaux engagements, il est convenu que seront transmis pour information aux membres de la commission tous les trimestres les indicateurs suivants « de : Nombre de recrutement effectués, nombre

d'aménagements de poste, évolution du budget par axe, nombre de sorties des effectifs par catégorie (démission, fin de contrat, rupture conventionnelle, statut travailleur handicapé échu, retraite, licenciement).

TITRE 9 : PRINCIPES BUDGETAIRES

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par le présent accord sera égal à la contribution financière due en application des dispositions légales et réglementaires applicables sur la durée de l'accord. Il sera défini précisément chaque année.

Les sommes provisionnées pour une action précise et éventuellement non dépensées en totalité peuvent être reportées sur les autres actions définies au présent accord ou sur le budget de l'exercice suivant.

L'état d'avancement du budget est présenté à la commission de suivi du présent accord lors de chaque réunion. Il sera remis à l'autorité d'agrément et de suivi de l'accord (DRIEETS des Hauts de Seine).

Fait à Courbevoie, le 25/08/2022

Pour la Société Assystem Engineering and Operation Services

XXX

Directrice Générale

Pour l'organisation syndicale Specis UNSA

XXX

Pour l'organisation syndicale CGT des sociétés d'études

XXX



ANNEXES

1. Les principaux éléments de l'état des lieux
2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3. Indicateurs de suivi
4. Pesée financière et budget prévisionnel
5. Glossaire

1. Les principaux éléments de l'état des lieux

La Mission Handicap AEOS est rattachée à la Direction des Ressources Humaines. Elle comprend aujourd'hui un(e) Responsable Mission Handicap, un(e) chargé(e) de Mission handicap, et 1 alternant(e) pour partie de ses missions.

Les principaux éléments de l'état des lieux reprennent un bilan quantitatif et qualitatif sur la période du 1^{er} janvier 2019 au 1^{er} semestre 2022, en collaboration avec un partenaire spécialisé nous partageant son analyse objective et alimentée par son expertise et sa veille sectorielle. Il conviendra de réaliser cet état des lieux par grands thèmes de suivi.

- Évolution du taux d'emploi sur la durée de l'accord

Le tableau suivant rend compte de l'évolution du taux d'emploi de la Société Assystem Engineering Operations Services.

	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi direct	2,77 %*	3,59 %	3,51 %	3,73**
Effectif d'assujettissement	2 969	3 049	3 202	3 105**

*A noter : le calcul du taux d'emploi sur l'année 2019 ne répond pas aux mêmes règles de calcul de l'OETH.

**A noter : Taux d'emploi prévisionnel estimé au 30.06.2022 (projection chiffres outil Ophimum) et effectif d'assujettissement au 30.06.2022 (remonté en DSN).

Par ailleurs, il est important de préciser qu'au cours de ces années, la Société a connu une actualité assez dynamique, à la fois conjoncturelle de la société française mais aussi interne. Il est important de la rappeler afin d'appréhender ces chiffres à la lecture de ces événements. En effet, au début de l'année 2020 est arrivée l'épidémie liée à la Covid 19 et les confinements, travail partiel et autres bouleversements. Une situation nationale qui a affecté les entreprises, dans leur entièreté, la Mission handicap étant un service notamment concerné et pour lequel les actions de sensibilisation, de communication ou le lien de proximité avec les TH ont été ralentis voire parfois rendus impossibles. En 2021, une rupture conventionnelle collective a été déployée sur le territoire de Belfort, établissement auquel était rattaché de nombreuses personnes en situation de handicap. Enfin, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2022, la société a cédé ses activités relatives aux sciences de la Terre, transférées à la société Expleo. Cela s'est accompagné de la restructuration des activités autour de 2 axes : SBU Engineering et SBU Digital.

En filigrane de ces dynamiques business ont été déployés des accords, notamment l'accord télétravail et l'accord don de jours /fonds de solidarité ; ainsi que le renouvellement de l'accord égalité professionnelle.

- **Recrutement et intégration**

Assystem Engineering Services a recruté 37 personnes en situation de handicap à la fin du second semestre 2022 (sur des contrats de CDI, CDIC, CDD, alternance). Il faut à cela ajouter 1 contrat de courte durée (CDD et stages de moins de 6 mois). Parmi ces dernières, les profils sont variés : de niveau Bac+2 de qualification technique à Bac+5 pour les cadres. Pour rappel, l'objectif sur l'accord 2019-2022 était de 30 recrutements, cet objectif a donc été dépassé.

L'ensemble de ces efforts sont soutenus par de nombreux acteurs mobilisés du fait de leurs missions quotidiennes : les membres de la mission handicap et les tuteurs, les membres de la communauté RH, les membres des opérations notamment dans les Codir, les managers, les membres des services de santé au travail, les représentants de proximité et bien entendu la communauté recrutement.

Ces acteurs sont tous contributeurs de la dynamique positive de la politique handicap de la Société et la mission handicap s'est efforcée de les outiller et les accompagner à mesure de l'évolution de cette dernière. La formation des multiples parties prenantes a en effet fait l'objet d'une attention particulière tout au long du déploiement de l'accord, et continuera de l'être. Et ce, d'autant que le recrutement de nouveaux collaborateurs en situation de handicap apparaît comme un axe complexe à mettre en œuvre. En effet, les candidats sont recherchés sur des profils très qualifiés (ingénieurs bac+5, développeurs...), bien souvent en décalage avec la réalité du marché de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Information et sensibilisation**

Afin d'ancrer la thématique du handicap dans les mentalités, les pratiques et les process, la Mission Handicap se dote de plusieurs outils et méthodes pour assurer une présence maximale auprès de tous. C'est notamment via les mails, le groupe Yammer (réseau social interne) et la page intranet dédiée que les messages, actualités, informations, supports et ressources sont véhiculés.

Ainsi, au titre des 3 premières années de l'accord, la Société a réalisé plus de 30 actions de sensibilisation interne dont notamment 3 événements « Handiweek » en fin d'année à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, temps fort attendu et apprécié par l'ensemble des collaborateurs.

A cela s'ajoutent plus de 110 actions de communication/information menées en interne (supports visuels, affiches, flash info, vidéos...), contribuant à l'éveil des consciences et aux prises de conscience des salariés et managers. Mais aussi plus de 150 actions menées en externe (articles, interviews...) qui nourrissent notre marque employeur de Société engagée et responsable. D'autres actions sont en cours et déployées sur la dernière année de l'accord (année 2022) pour renforcer cette dynamique.

Grâce à l'ensemble de ces actions, toutes complémentaires, l'entreprise a pu constater une implication pérennisée et croissante du plus grand nombre, un soutien fort des équipes dirigeantes et un positionnement de choix en termes d'employeur responsable, comme en atteste le premier rang au classement des entreprises « championnes de la diversité », du magazine Capital. S'en est ensuivie une hausse du nombre de recrutements et de déclarations spontanées des personnes en situation de handicap.

- Plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi fait référence à l'ensemble des actions mises en place pour faciliter la réalisation des missions des collaborateurs accompagnés par la mission handicap. Cet accompagnement peut être de nature matérielle, organisationnelle, financière, temporelle... par exemple :

- Les aménagements de postes avec études ergonomiques sont réalisés sur préconisation de la médecine du travail et en lien avec des cabinets spécialisés.
- Trois journées d'absence rémunérées par an et par salarié ont été allouées pour effectuer les démarches administratives ou médicales en lien avec le handicap
- Des chèques CESU d'une valeur de 170€/an ont été proposés et distribués aux salariés en ayant fait la demande en réponse à la campagne de collecte

Le bilan au 31.06.2022, donc des 3 années et demi de l'accord, permet de mettre en évidence les actions suivantes :

	2019	2020	2021	2022 (au 30.06)	TOTAL
Nombre d'aménagements de postes (études ergonomiques)	22	17	25	30	94
Nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement personnel	4	5	8	5	22
Nombre de déclarations spontanées du handicap	9	5	5	6	25
Nombre de bénéficiaires des chèques CESU	59	50	55	70	234
Nombre de TH ayant bénéficié	53	51	51	35	210

des jours d'absence					
------------------------	--	--	--	--	--

- Collaboration avec le secteur du handicap

Cet item est un enjeu particulièrement clé pour la Société, notamment en lien avec la démarche de RSE déployée, puisqu'il constitue un moyen efficace de contribution à l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Société a donc mené de nombreuses actions de sensibilisation auprès d'acteurs clés (assistant(e)s de direction, commerciaux, recrutement, DSI...) afin de pouvoir démultiplier les prestations sous-traitées au secteur ; et ainsi faire progresser son chiffre d'affaires comme en témoigne le tableau ci-dessous.

	2019	2020	2021	2022
Chiffre d'affaires réalisé auprès du secteur	34 023,25 €	79 463,03 €	106 596,26 €	ND

- Perspectives et objectifs

Au regard du présent état des lieux, il convient de conclure que l'équipe et les moyens mis en œuvre au sein du service dédié à la politique handicap de la Société ont permis d'assurer de façon progressive l'atteinte des objectifs fixés, de pérenniser et renforcer la mobilisation et l'engagement d'un grand nombre d'acteurs ainsi que de faire du thème du handicap un sujet naturel et fréquent dans les opérations.

C'est pourquoi la Société ambitionne naturellement poursuivre et renforcer sa politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ; tout particulièrement au vu de la nouvelle législation régissant le sujet du handicap en entreprise et l'anticipation de la fin des agréments.

L'ambition du présent accord qui courra sur la période 2023-2025 est donc de continuer d'assurer une progression quantitative du taux d'emploi direct et également une évolution qualitative des accompagnements, suivis et formations des diverses parties prenantes afin d'assurer la meilleure prise en compte possible des salariés concernés, et ce tout au long de leur vie professionnelle, tout en anticipant les détériorations potentielles de situations individuelles.

2. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Sont bénéficiaires tous les salariés concernés par les dispositions des articles L.5212-2 et L.5212-13 du Code du Travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés (RQTH) par la CDAPH,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles,
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés,
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- Sous certaines conditions, les veuves, veufs et orphelins de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité.

L'ensemble des salariés concernés devront donc faire parvenir à la Mission Handicap de la Société un justificatif à jour de la qualité de bénéficiaire.

3. Indicateurs de suivi

Déclaration Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

- Effectif d'assujettissement (en ETP)
- Nombre de salariés déclarés (en ETP)
- Nombre Unités BOETH manquantes
- Taux d'emploi direct

Plan d'embauche et insertion en milieu ordinaire

- Nombre d'aménagements de poste liés à l'embauche
- Nb recrutements TH en CDI
 - Nb CDD - CDIC > 6 mois
 - Nb CDD - CDIC < 6 mois
 - Nombre de stagiaires TH
- Nombre d'ambassadeurs handicap formés

Information et sensibilisation

- Nombre d'actions de sensibilisation/formation
- Nb de salariés concernés
- Nb de managers concernés
- Nb de recruteurs concernés
- Nb de salariés « acheteurs » concernés
- Nombre d'IRP formées

Formation et relations écoles

- Nombre de salariés TH formés
- Nombre d'heures de formation dispensées auprès des TH
- Nombre de formations mises en accessibilité
- Nombre de TH concernés par une formation spécifique en lien avec leur situation de handicap (acceptation, en parler...)
- Nombre d'actions/initiatives relations écoles déployées
- Nombre d'étudiants sensibilisés dans le cadre de ces actions

Plan de maintien dans l'emploi

- Nombre d'avis d'inaptitude
- Nombre de collaborateurs sortis et le motif
- Nombre de dossiers de maintien dans l'emploi ouverts pour les TH (étude de poste, aménagement, éthologie, transporteur spécialisé...)
- Cout moyen des dossiers maintien dans l'emploi
- Nombre de salariés ayant bénéficié des journées d'absences liées aux démarches administratives/médicales
- Nombre de journées spécifiques utilisées
- Nombre de salariés ayant bénéficié de l'accompagnement financier pour la vie quotidienne (reste à charge, aménagement voiture...)
- Cout moyen de l'accompagnement financier
- Nombre de bilans annuels individualisés réalisés
- Nombre de déclarations spontanées de salariés TH
- Nombre de collaborateurs identifiés suite à l'analyse du fichier des restrictions médicales
- Nombre de collaborateurs accompagnés vers une reconnaissance du handicap
- Nombre de nouvelles reconnaissances reçues suite à notre accompagnement

Collaboration avec le secteur du handicap

- Chiffre d'affaires réalisé
- Pourcentage d'évolution du CA par année
- Nature des prestations (liste qualitative, non exhaustive : partenariats par objet (emploi, formation, sensibilisation, développement...))

Mesures complémentaires et aides spécifiques

- Nombre de salariés parents ayant bénéficié de jours d'absence pour leurs enfants
- Nombre de jours « absences » pour les parents utilisés
- Nombre de bénéficiaires des chèques CESU

Pilotage et suivi de l'accord

- Nombre de réunions bilans en CSE
- Nombre de réunions « autres » abordant le handicap (Codir, comité ou réunion RH...)
- Nombre de commissions de suivi

Budget

- Contribution théorique
- Budget consommé par axe au titre de l'exercice en cours au moment de la commission de suivi

4. Pesée financière et budget prévisionnel

Budget annuel global prévisionnel	2023	2024	2025
<i>Pilotage & suivi Plan de communication & sensibilisation</i>	25%		

<i>Plan d'embauche</i>	24%		
<i>Accueil et intégration</i>	4%		
<i>Plan de formation et relations écoles</i>	7%		
<i>Plan de maintien dans l'emploi</i>	35%		
<i>Collaboration avec le secteur du handicap</i>	5%		
TOTAL	440 000 €	440 000 €	440 000 €

<i>Mesures complémentaires et aides spécifiques (hors accord)</i>	30 000	32 000	34 000
---	--------	--------	--------

5. Glossaire

AAH: Allocation Adulte Handicapé

AGEFIPH : L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées est créée par la loi de 1987.

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CSE : Comité Social et Economique

DRIEETS : Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), un service déconcentré commun aux ministres chargés des affaires sociales, de l'économie et des finances, du travail et de l'emploi.

DOETH : La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés est un document de référence qui synthétise l'ensemble des informations concernant les actions menées par l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées au cours de l'année écoulée (nombre de personnes handicapées dans les effectifs, de contrats de sous-traitance, etc.).

EA : Une Entreprise Adaptée emploie au moins 80% de travailleurs handicapés. Les personnels employés par ces entreprises ont un contrat de travail classique.

ESAT (Entreprises et Services d'Aides par le Travail) : Il s'agit d'établissements dits médico-sociaux qui accueillent les personnes qui ont une capacité de travail inférieure à un tiers de celle des personnes valides. Ces personnes n'ont pas un contrat classique, contrairement aux personnels des Entreprises Adaptées mais ont un contrat de soutien et d'aide par le travail. Elles sont considérées comme "usagers" de l'établissement.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées. Il existe une MDPH par département. C'est le département de résidence de la personne en situation de handicap qui détermine quelle MDPH doit être consultée pour toute question relative au handicap. Les MDPH attribuent :

- les Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) appelées antérieurement avis de la COTOREP
- les cartes mobilité inclusion
- les Allocations Adultes Handicapés (AAH)
- les Prestations de Compensation du Handicap (PCH).

Dans les MDPH siègent les Commissions pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (**CDAPH**).

OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

RQTH : La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est l'un des titres permettant la reconnaissance du handicap. La demande doit être faite auprès de la MDPH de son département.

Taux d'emploi direct : Il s'agit du nombre de travailleurs handicapés au sens de l'article L5212-13 de la loi, employés, rapporté à l'effectif d'assujettissement de l'entreprise (valable pour toute entreprise de 20 salariés et plus). La loi du 11 février 2005 prévoit que ce taux doit être de 6%.