**Accord pour l’intégration professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap**

ENTRE **:**

D'une part,

La société Icade SA, dont le siège social est situé 27 rue Camille Desmoulins - CS 10166 - 92445
Issy les Moulineaux cedex, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 582 074 944 ;

Le GIE Icade Management dont le siège social est situé 27 rue Camille Desmoulins - CS 10166 92 445 Issy les Moulineaux cedex, immatriculé au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 318 607 207 ;

La société Icade Promotion, dont le siège social est situé 27 rue Camille Desmoulins, Immeuble Open 92445 Issy les Moulineaux cedex, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 784 606 576 ;

La société Urbain des Bois, dont le siège social est situé, 8 Esplanade Compans Caffarelli, Immeuble Atria 31000 Toulouse, immatriculée au R.C.S. de Toulouse sous le numéro 894 806 595 ;

La société Arkadéa, dont le siège social est situé 27 rue Camille Desmoulins, Immeuble Open 92 445 Issy les Moulineaux cedex, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 511 869 950

Ci-après dénommés « les Entreprises », et composant ensemble l’Unité Economique et Sociale (UES) Icade, représentée par, en sa qualité de Directeur Général d’Icade, ayant tous pouvoirs à cet effet ;

ET

D’autre part,

Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes, représentées par leurs délégués syndicaux :

- SNUHAB-CFE-CGC, représenté par, délégué syndical coordonnateur

- CGT Icade, représentée par déléguée syndicale coordonnatrice

- FO-FEC, représentée par, délégué syndical coordonnateur

- UNSA-Icade, représentée par, déléguée syndicale coordonnatrice

**Sommaire**

[Article 1 : Champ d’application 4](#_Toc146728417)

[Article 2 : Objet de l’accord 4](#_Toc146728418)

[Article 3 : Bénéficiaires de l’accord 4](#_Toc146728419)

[Article 4 : Accompagnement des salariés en amont de la démarche de RQTH 5](#_Toc146728420)

[Article 5 : Le maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap 5](#_Toc146728421)

[Article 5.1 : La démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) 5](#_Toc146728422)

[Article 5-2 : Le dispositif de reclassement et les formations de reconversion 6](#_Toc146728423)

[Article 5-3 : L’accessibilité des locaux et les aménagements de poste 6](#_Toc146728424)

[Article 6 : La prise en compte du handicap dans l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés 6](#_Toc146728425)

[Article 6-1 : Les CESU handicap 7](#_Toc146728426)

[Article 6-2 : L’aide au transport 7](#_Toc146728427)

[Article 6-3 : Les mesures d’aménagement des horaires de travail 7](#_Toc146728428)

[Article 6-4 : Le passage à temps partiel 8](#_Toc146728429)

[Article 6-5 : Le télétravail 8](#_Toc146728430)

[Article 6-6 : Les actions destinées à accompagner spécifiquement les salariés touchés par le handicap dans leur sphère familiale 8](#_Toc146728431)

[Article 7 : Les actions visant à accueillir des salariés en situation de handicap 9](#_Toc146728432)

[Article 8 : Les actions de communication et de sensibilisation 9](#_Toc146728433)

[Article 8-1 : Communication interne 9](#_Toc146728434)

[Article 8-2 : Communication externe 10](#_Toc146728435)

[Article 8-3 : Formation/sensibilisation 10](#_Toc146728436)

[Article 9 : Les actions visant à développer la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) 10](#_Toc146728437)

[Article 10 : L’organisation interne et les moyens 11](#_Toc146728438)

[Article 10-1 : La coordination 11](#_Toc146728439)

[Article 10-2 : Les moyens financiers 11](#_Toc146728440)

[Article 10-3 : Le bilan 11](#_Toc146728441)

[Article 10-4 : La commission de suivi 11](#_Toc146728442)

[Article 11 : Durée de l’accord 11](#_Toc146728443)

[Article 12 : Publicité de l’accord 12](#_Toc146728444)

**Préambule**

Icade s’est engagée dans une politique active d’emploi et d’insertion des personnes en situation de handicap dès 2009.

Plusieurs accords ont été signés depuis 2012. A l’échéance du dernier accord, les parties à la négociation se sont réunies à plusieurs reprises afin de faire le bilan des engagements inscrits, d’échanger sur les orientations d’un nouvel accord et de déterminer des mesures à mettre en œuvre ou à prolonger dans le cadre de ce nouvel accord.

Le bilan réalisé est un bilan positif. Les parties souhaitent donc pérenniser et réaffirmer leur engagement « citoyen » en faveur des personnes en situation de handicap en poursuivant sa politique visant à améliorer le maintien dans l’emploi, l’insertion et l’accueil au sein d’Icade.

La politique handicap au sein de l’UES Icade s’articule toujours autour de 5 axes :

* Maintenir dans l’emploi les salariés en situation de handicap
* Prendre en compte le handicap dans l’articulation vie professionnelle/vie personnelle
* Accueillir des personnes en situation de handicap
* Communiquer et sensibiliser pour changer le regard sur le handicap
* Collaborer avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté

Cette négociation s’inscrit également dans le nouveau cadre légal de la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et qui favorise l’entreprise inclusive (emploi direct).

Par ce nouvel accord, les parties affirment vouloir faire de la politique handicap une composante essentielle d’une politique plus large d’égalité des chances et de non-discrimination.

Elles veulent également poursuivre la dynamique engagée et renforcer la mobilisation de tous en faveur du handicap.

**Il est donc convenu ce qui suit :**

Article 1 : Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des sociétés de l’UES conformément à l’accord constitutif de l’UES du 18 novembre 2022.

Article 2 : Objet de l’accord

Le présent accord a pour objet de définir les nouvelles mesures en faveur de l’emploi des personnes en situation de handicap et proroger certaines mesures déjà en place.

Article 3 : Bénéficiaires de l’accord

Les bénéficiaires de l’accord sont d’une part les salariés reconnus en tant que travailleurs en situation de Handicap, c’est à dire les salariés énumérés par les dispositions de l'article L 5212-13 du Code du travail,

et d’autre part les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnées à l'article L146-9 du Code de l'action sociale et des familles.

Afin de bénéficier des mesures prévues au présent accord, le salarié devra détenir soit une RQTH, soit une attestation OETH valant RQTH selon les situations suivantes :

* 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 ;
* 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 ;
* Les bénéficiaires mentionnés à l'article [L. 241-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709725&dateTexte=&categorieLien=cid)du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
* Les bénéficiaires mentionnés aux articles [L. 241-3](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709727&dateTexte=&categorieLien=cid)et [L. 241-4](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000031709729&dateTexte=&categorieLien=cid) du même Code ;
* 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 ;
* 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 ;
* Des titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).

Article 4 : Accompagnement des salariés en amont de la démarche de RQTH

Les parties rappellent que la fonction RH s’organise afin de répondre aux collaborateurs sur leurs problématiques liées au handicap (démarches à entreprendre, dispositifs existants au sein de l’entreprise, etc..)

Un accompagnement particulier sera organisé pour les collaborateurs en arrêt maladie dans leur démarche de RQTH et ce afin de préparer leur retour au travail. Une communication spécifique leur sera adressée.

Article 5 : Le maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap

Pour accompagner les salariés confrontés à un handicap, des actions sont mises en place visant à favoriser leur maintien dans l’emploi.

Les parties poursuivent les 3 types d’actions qui ont été définis :

* Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : accompagnement lors de la première demande ou lors du renouvellement
* Dispositif de reclassement et formations de reconversion
* Accessibilité des locaux et aménagements de poste

# Article 5.1 : La démarche de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant d’avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l’emploi, notamment auprès de l’Agefiph, en matière d’aménagement de poste ou d’environnement de travail.

Pour obtenir cette qualité de RQTH, les salariés concernés ont des démarches administratives à réaliser.

Pour les aider dans leur démarche de reconnaissance initiale ou de renouvellement, ils peuvent se rapprocher des interlocuteurs suivants : mission diversité, assistante sociale et/ou médecin du travail.

Ces démarches sont conduites de manière confidentielle. Elles visent également à informer les salariés sur les dispositions du présent accord.

Le collaborateur peut bénéficier de deux ½ journées d’absence supplémentaires pour engager sa démarche de RQTH.

La mission diversité proposera aux salariés en situation de RQTH qu’elle accompagne, un entretien annuel en lien avec la fonction RH visant à faire le point sur leur situation et éventuels besoins.

# Article 5-2 : Le dispositif de reclassement et les formations de reconversion

Le dispositif de maintien dans l’emploi doit permettre aux salariés en situation de handicap de conserver un emploi ou d’accéder à un autre emploi correspondant à leurs compétences.

Lorsqu’une réorientation professionnelle est rendue nécessaire du fait du handicap, un projet de formation pourra être proposé aux salariés concernés. Ce projet mobilise les acteurs internes (manager, mission diversité, RRH, responsable formation) et, le cas échéant, les acteurs externes (Cap Emploi, médecin du travail…).

# Article 5-3 : L’accessibilité des locaux et les aménagements de poste

Icade accorde une importance particulière à l’amélioration de l’accessibilité de ses locaux.

Par ailleurs, des mesures individuelles d’aménagements de poste de travail peuvent être proposées. Ces aménagements sont conduits par la mission diversité, en lien avec le salarié concerné, le RRH et le manager, et mis en place sur préconisation d’un ergonome du Cap Emploi et après avis du médecin du travail.

Les frais engagés dans ce cadre peuvent être pris en charge par l’Agefiph, sur la base d’un dossier établi par la mission diversité. Le solde non subventionné est financé par l’employeur du collaborateur ICADE.

Dans le cadre du télétravail, le domicile peut être aménagé sur préconisation du médecin du travail. La démarche et le financement sont identiques à ceux mis en place pour l’aménagement de poste au bureau.

L’amélioration de l’accessibilité générale des sites, des bâtiments, des locaux et équipements au vu des différents types de handicap sera poursuivie.

Dans le cadre des différents déménagements envisagés en région, le même dispositif d’accompagnement mis en place au siège social est proposé.

Par ailleurs, pour les salariés empêchés d’assister à une formation collective en raison de leur handicap, une formation individuelle pourra être proposée, en lien avec la mission diversité, le/la responsable formation et le manager.

Les frais engagés dans ce cadre peuvent être pris en charge par l’Agefiph, sur la base d’un dossier établi par la mission diversité. Le solde non subventionné est financé par l’employeur.

Article 6 : La prise en compte du handicap dans l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés

Des mesures spécifiques sont mises en œuvre visant à une meilleure prise en compte de la question du handicap dans l’articulation des temps de travail et de vie.

Elles sont ouvertes aux salariés bénéficiant d’une RQTH en cours de validité (ou du courrier-accusé de réception délivré par la MDPH indiquant l’enregistrement de la démarche et le numéro de dossier).

# Article 6-1 : Les CESU handicap

Les CESU (Chèques Emploi Service Universel) permettent de financer des services d’aide à la personne à domicile (ménage …) et améliorent la qualité de vie des salariés en situation de handicap en facilitant leur quotidien et en leur permettant de compenser les difficultés engendrées par leur handicap.

Les CESU seront non échangeables et non remboursables.

Il sera attribué, aux salariés travailleurs handicapés, en CDI ou en CDD, ayant au minimum 6 mois d’ancienneté, des CESU financés par la direction à hauteur de 900 euros par an et par salarié. Ils seront versés au 1er et 2ème semestre, au prorata de la date de la demande de CESU et de la date d’obtention de la RQTH ou du courrier accusé de réception de la MDPH. Un service est proposé par le prestataire des CESU, offrant accès à une hotline et à une base de prestataires.

Les salariés éligibles à cette mesure feront la demande de CESU, par mail, auprès de la mission diversité.

# Article 6-2 : L’aide au transport

Lorsqu’un salarié rencontre d’importantes difficultés dues à son handicap pour se déplacer de manière autonome (en voiture ou par les transports en commun), il peut solliciter, à titre individuel, une aide auprès de :

1. L’Agefiph en montant un dossier de demande d’intervention pour une aide aux déplacements en compensation du handicap pour les déplacements domicile/lieu de travail et ce, avant de prendre un quelconque engagement. Cette aide peut être utilisable, selon les règles en vigueur, pour utiliser un taxi ou un transport adapté ou encore financer des équipements adaptés à installer soit sur un véhicule individuel soit sur celui d’un tiers accompagnant.

1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) dont il dépend, pour demander à bénéficier d’une Prestation de Compensation du Handicap (PCH) pour les déplacements domicile/lieu de travail. Le montant de l’aide sera déterminée en fonction de la situation du salarié et de son département.

Le salarié pourra être accompagné pour effectuer ces deux démarches individuelles par l’Assistante sociale ou la Mission Diversité, s’il le souhaite.

Enfin, lorsque ces deux dispositifs ont été sollicités et en cas de reste à charge, alors Icade financera, sur justificatif, une aide qui ne pourra excéder un plafond maximum de 1 500 € par véhicule. Cette aide sera apportée sur avis du médecin du travail et sera soumise aux cotisations sociales obligatoires.

# Article 6-3 : Les mesures d’aménagement des horaires de travail

L’aménagement des horaires de travail permet de garantir le maintien dans l’emploi et de faciliter la prise en compte du handicap dans la vie professionnelle du salarié.

Sur préconisation du médecin du travail, des mesures individuelles d’aménagement des horaires de travail peuvent être mises en place. Les modalités d’organisation de ces mesures d’aménagement sont arrêtées en concertation entre le manager, le salarié, la fonction RH et le cas échéant la mission diversité.

# Article 6-4 : Le passage à temps partiel

Des mesures de réduction de la durée du travail peuvent être mises en place pour les salariés en situation de handicap (temps plein vers un temps partiel et/ou réduction du temps partiel en cours), sous réserve des modalités d’organisation de service.

La mise en place du temps partiel fait l’objet d’un avenant au contrat de travail.

Sur demande du salarié concerné, une mesure de réduction du temps de travail peut être mise en place par avenant au contrat de travail.

Dans ce cas, les cotisations retraite seront calculées sur la base d’un salaire à temps plein et elles seront prises en charge par l’employeur à 100 % du supplément de cotisation (parts salariale et employeur).

Les modalités d’organisation de cette mesure sont arrêtées en concertation entre le manager et le salarié.

# Article 6-5 : Le télétravail

Le télétravail est un mode d’organisation du travail permettant de favoriser l’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés handicapés.

Le salarié peut bénéficier, sur préconisation du médecin du travail, d’une organisation en télétravail de 3 jours par semaine dans le cadre d’un problème de santé ponctuel entrainant d’importantes difficultés pour se déplacer. La durée de cette organisation sera déterminée par le médecin du travail.

En outre, les salariés en situation de handicap, peuvent bénéficier d’une mesure de télétravail pour 1 ou 2 journées par semaine, sous réserve des conditions d’éligibilité. Une attention particulière sera apportée à ces demandes intervenant dans le cadre d’une situation de handicap.

Les modalités d’organisation de ces mesures sont arrêtées en concertation entre la fonction RH, le manager, le salarié et le cas échéant la mission diversité.

Ces modalités feront l’objet d’un accord entre le collaborateur, le manager et la fonction RH et donneront lieu à l’établissement d’un avenant renouvelable en fonction de l’évolution de la situation par accord des parties.

# Article 6-6 : Les actions destinées à accompagner spécifiquement les salariés touchés par le handicap dans leur sphère familiale

Afin d’accompagner les salariés confrontés à une situation de handicap dans leur sphère familiale proche, des mesures spécifiques sont mises en place et notamment des jours supplémentaires d’absence autorisée et rémunérée.

Les salariés ayant un proche handicapé dont l’incapacité égale ou supérieur à 80 %, sur justification (documents MDPH) bénéficient de :

* 2 jours d’absence autorisés chaque année si le salarié bénéficiaire a un enfant handicapé à charge fiscalement ou à un conjoint handicapé (marié, pacsé ou concubin), et domicilié à l’adresse du salarié.
* 1 jour d’absence autorisé chaque année si le salarié bénéficiaire a un ascendant direct handicapé (parents, grands-parents), un descendant direct handicapé (petits-enfants), un collatéral direct handicapé (frères-sœurs).
* 2 jours d’absence en cas d'annonce d'un handicap, d’une pathologie chronique ou d’un cancer pour un enfant de collaborateur sur présentation d’un justificatif. (Article L 3142-1 du code du travail).

Pour le salarié qui aurait à charge plusieurs personnes en situation de handicap, le nombre de jours d’absence autorisés s’additionne.

Ces jours n’entrainent pas de réduction de rémunération.

Article 7 : Les actions visant à accueillir des salariés en situation de handicap

La direction d’Icade a la volonté affirmée de poursuivre le développement des initiatives favorisant à attirer les candidatures de personnes handicapées en adéquation avec ses besoins d’emploi, dans un objectif d’intégration.

Ces initiatives sont les suivantes :

* Partenariat signé en 2021 avec l’entreprise adaptée « Kliff by Randstad pour les recrutements de CDI, CDD, Travail Temporaire ;
* Duoday : accueil par un salarié ou par une équipe volontaire d’une ou plusieurs personnes en situation de handicap : présentation d’Icade, des métiers concernés, visite d’un parc d’affaires ou d’un chantier…. L’objectif étant la découverte d’une activité, d’un ou plusieurs métiers, du monde de l’entreprise ;
* Accueil d’élèves en situation de handicap avec notamment l’association « Tous en Stage » pour les élèves de 3ème,  issus des Quartiers Prioritaires de la Ville
* Participation à la Journée annuelle organisée par exemple avec l’ESTP dédiée au handicap pour présenter Icade et sa politique handicap.
* Action de sensibilisation sur le handicap en entreprise auprès des étudiants de nos écoles cibles, par la mission diversité.

Les actions de communication visant à valoriser l’image d’handi-employeur d’Icade seront développées avec la Direction de la Communication digitale ([www.icade.fr](http://www.icade.fr) ; réseaux sociaux…), en vue de développer l’intégration et l’accueil des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, la direction s’engage à verser chaque année une partie de la taxe d’apprentissage à des établissements et/ou écoles œuvrant pour l’insertion des personnes en situation de handicap (tout handicap confondu), à l’échelle nationale.

Article 8 : Les actions de communication et de sensibilisation

La direction met en place des actions de communication et de sensibilisation permettant à chaque salarié de mieux connaitre le handicap et sa place dans l’environnement professionnel.

Des mesures ciblées de communication et/ou formation continueront à être développées, l’objectif étant de mieux faire connaitre les engagements d’Icade en matière de handicap et de mieux lutter contre les préjugés.

# Article 8-1 : Communication interne

La communication interne passe par des actions visant à assurer une diffusion large et régulière de l’information en interne portant sur les actions menées en vue de favoriser l’emploi des salariés en situation de handicap.

Les actions de communication habituelle seront conservées et les supports choisis selon leur pertinence .

Icade recherchera les moyens de diffusion les plus adaptés pour développer la communication interne sur l’ensemble du territoire (mail, Intranet, écrans, #JAD …).

Les supports spécifiques sont utilisés en fonction de l’actualité (livret des mesures de l’accord, témoignages filmés…) et des actions de sensibilisation à l’occasion de la Semaine Européenne de l’Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) sont mises en œuvre

De nouvelles actions sont mises en place :

* Sensibilisation du management et des équipes à la demande d’un salarié concerné pour mieux comprendre le handicap qui le touche avec l’intervention d’un expert (ex : handicap auditif…) ;
* Mise en place d’une série de sensibilisation sur les différentes natures de handicap (auditif, visuel, moteur, TMS, DYS…) couplée à une communication sur la RQTH. Une communication sur les différents supports sera faite.

# Article 8-2 : Communication externe

La communication externe passe par des actions visant à valoriser l’engagement de l’entreprise en matière de handicap ce qui participe à la promotion de la politique handicap d’Icade et au positionnement d’Icade comme « handi-employeur ».

Les parties reconnaissent l’intérêt de communiquer à l’extérieur sur l’image d’Icade comme Handi- employeur.

La communication externe (réseaux sociaux, presse…) sera appréciée selon l’opportunité et la pertinence du sujet, en lien avec la Direction de la Communication.

A cet effet, Icade développera sa communication sur sa politique en faveur du handicap sur le site [www.icade.fr](http://www.icade.fr), au titre de la RSE.

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté continuera à être valorisée auprès de nos clients (ex : cadeaux…).

# Article 8-3 : Formation/sensibilisation

Icade reconnait l’utilité de former et sensibiliser les managers, les salariés et les représentants du personnel sur les mesures existantes portant sur l’emploi des salariés en situation de handicap.

Plusieurs actions seront menées :

* Auprès de l’ensemble des collaborateurs via le passeport digital « Hand’Icade » ;
* Auprès des IRP dont c’est le premier mandat via une formation « Mieux connaitre le handicap » ;
* Par la mise en place d’Handicafés avec en pré-requis le passage de l’e-learning Hand’Icade puis 45 minutes de présentation du handicap et 15 minutes de questions/réponses. Des Handicafés pourront être dédiés aux managers et à la DRH.

Article 9 : Les actions visant à développer la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)

La collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté est un enjeu important. Les actions déployées dans ce cadre contribuent à l’emploi des personnes handicapées qui, pour certaines, ne peuvent pas directement intégrer le milieu ordinaire.

Icade poursuit la collaboration avec le STPA via le Réseau National des Ambassadeurs composé de salariés souhaitant s’engager dans cette démarche et animé par la mission diversité.

Chaque nouvel Ambassadeur est formé par la mission diversité. Le Réseau GESAT (Groupement d'Etablissements et Services d'Aide par le Travail et d'Entreprises Adaptées), partenaire d’Icade, peut notamment accompagner les équipes qui le souhaitent dans la mise en place de contrats complexes.

L‘annuaire des prestations/prestataires est régulièrement mis à jour avec de nouveaux partenaires validés par le Réseau disponible sur l’intranet.

Article 10 : L’organisation interne et les moyens

# Article 10-1 : La coordination

La mission Handicap, créée en 2009, a pour objet de concevoir, d’animer et de coordonner la politique d’emploi des personnes en situation de handicap. Cette mission garantit ainsi un pilotage global des actions mises en place dans le cadre de cet accord.

La mission diversité assure le déploiement et le suivi de la politique de l’entreprise en matière de handicap et coordonne sa mise en place en lien avec la fonction RH.

La mission diversité saisira l’assistante sociale dans les meilleurs délais pour toute situation liée au handicap nécessitant un accompagnement immédiat afin d’assister et accompagner le salarié dans ses démarches.

# Article 10-2 : Les moyens financiers

Icade financera le programme d’actions en faveur du handicap en y consacrant une partie du budget annuel Diversité-QVT soit en moyenne à titre indicatif 160 000 euros/an. Ce budget est destiné à couvrir les dépenses engagées pour les actions de communication interne et externe, de sensibilisation et aux différents partenariats (Gesat, Club Être). Il ne tient pas compte des actions engagées en matière d’aménagement des locaux, des postes ou aux actions de maintien dans l’emploi qui sont financées par les sociétés d’appartenance des salariés concernés. Le financement des CESU et les aides aux transports sont directement imputé sur les charges de personnel.

# Article 10-3 : Le bilan

Un bilan annuel des actions inscrites dans cet accord sera présenté aux partenaires sociaux.

# Article 10-4 : La commission de suivi

Les parties au présent accord se réuniront une fois par an pour effectuer un bilan de son application. La commission sera composée de deux membres par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la direction, dont la mission diversité.

Article 11 : Durée de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur au jour de sa signature.

Il pourra à tout moment être modifié conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

Article 12 : Publicité de l’accord

Le présent accord sera déposé en un exemplaire papier et un exemplaire électronique à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi d’Ile de France et au secrétariat greffe du conseil de prud’hommes de Boulogne-Billancourt, dans les 15 jours suivant sa signature.

Un exemplaire sera en outre établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise et non signataires de celui-ci.

 Fait à Issy-les-Moulineaux, le 27 septembre 2023

**L’UES Icade :**

Représentée par , Directeur Général

**Les Organisations Syndicales Représentatives suivantes représentées par leurs délégués syndicaux :**

**SNUHAB-CFE-CGC**

Représentée par , délégué syndical coordonnateur

**CGT Icade**

Représentée par, déléguée syndicale coordonnatrice

**FO- FEC**

Représentée par, délégué syndical coordonnateur

**UNSA – Icade**

Représentée par, déléguée syndicale coordonnatrice