

WISEO

— POSITIVE DIGITAL MAKERS —

Siège social

94, Rue de Paris
92100 Boulogne-Billancourt
Tél : +33 (0)1 56 56 71 00

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ANNÉES 2025 – 2026 - 2027

Article I. Table des matières

Article I. Objet et champ d'application de l'accord.....	5
1.01 Définition du handicap.....	5
1.02 Cadre légal.....	5
1.03 Principes.....	6
1.04 Personnes bénéficiaires.....	6
1.05 Respect de la confidentialité.....	7
1.06 Champ d'application.....	7
1.07 Etat des lieux de la situation d'emploi des travailleurs handicapés.....	7
Article II. Plan d'embauche – actions en faveur du recrutement et de l'intégration	8
2.01 Objectifs de recrutement.....	8
2.02 Actions de recrutement dédiées et moyens alloués.....	9
2.03 Sécuriser l'intégration dans les collectifs de travail.....	10
➤ Visite d'information et de prévention à l'embauche.....	10
➤ Point d'intégration.....	10
➤ Sensibilisation du management et/ou du collectif de travail.....	11
➤ Positionnement en clientèle.....	11
Article III. Plan de maintien dans l'emploi.....	11
3.01 Aménagements techniques du poste et de l'environnement de travail.....	12
3.02 Aménagements organisationnels.....	12
3.03 Accompagnement des démarches et aides dites « complémentaires ».....	12
3.04 Prestations extérieures en compensation du handicap.....	13
3.05 Détection des situations et prévention du risque de désinsertion professionnelle.....	13
Article IV. Plan de formation.....	14
4.01 Formation des salariés bénéficiaires de l'accord.....	14
4.02 Professionnalisation des acteurs internes.....	14
4.03 Plan de sensibilisation et de communication.....	16
4.04 Sensibilisation interne.....	16
4.05 Communication à l'externe.....	16
Article V. Plan de développement des relations avec le secteur adapté-protégé.....	17
Article VI. Ressources de la politique handicap - pilotage, animation et suivi.....	17
6.01 Référent Handicap UES.....	18
6.02 Chargé de mission handicap externalisé.....	19

6.03	Sponsor EXECOM de la MH	19
6.04	Le comité opérationnel de suivi.....	20
6.05	L'information et l'échange avec les représentants du personnel	20
Article VII.	Budget de l'accord	20
7.01	Principe	20
7.02	Budgets prévisionnels	21
Article VIII.	Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord, et adhésion	21
Article IX.	Publicité et dépôt de l'accord.....	21

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Entre les sociétés regroupées au sein l'UES VISEO (accord de reconnaissance du 7 novembre 2018 et avenant du 11 décembre 2023) :

- VISEO SAS, dont le siège est situé 94 rue de Paris – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
- COLIBRI, dont le siège est situé 94 rue de Paris – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT
- SYNVANCE CONSULTING SAS, dont le siège est situé 94 rue de Paris – 92100 BOULOGNE BILLANCOURT

Ci-après dénommées « VISEO » ou « l'UES VISEO »

Représentées par Monsieur, Directeur Général de la société VISEO SAS.

D'une part

ET :

L'Organisation Syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur en sa qualité de Délégué Syndical,

L'Organisation Syndicale CGT, représentée par Monsieur, en sa qualité de Délégué Syndical,

L'Organisation Syndicale F3C CFTD, représentée par Monsieur, en sa qualité de Délégué Syndical,

L'Organisation Syndicale FO, représentée par Monsieur , en sa qualité de Délégué Syndical

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

L'UES VISEO s'inscrit depuis plusieurs années dans une dynamique d'engagement en faveur de l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Consciente de ses responsabilités sociétales et désireuse de promouvoir une culture d'entreprise inclusive, VISEO a progressivement mis en place des actions concrètes en matière d'emploi, d'accompagnement et de sensibilisation.

Depuis 2022, VISEO collabore avec l'entreprise adaptée Yumaincap, notamment sur des prestations de conseil RH et d'externalisation. Ce partenariat a contribué à structurer une démarche plus ambitieuse, qui a abouti à la réalisation d'un diagnostic approfondi, au recueil de la parole des collaborateurs et à la co-construction du présent accord.

Forte de cette maturité progressive, VISEO souhaite aujourd'hui franchir une nouvelle étape en inscrivant son engagement dans un accord agréé. Ce dernier vise à structurer, pérenniser et renforcer les actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans un contexte législatif porteur, marqué notamment par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui limite à deux le nombre d'accords agréés successifs par entreprise et recentre l'action des employeurs sur l'emploi direct. VISEO souhaite faire de cet accord un levier stratégique pour accélérer l'intégration du handicap à tous les niveaux de l'organisation, dans une logique d'impact et de transformation durable.

L'accord constitue ainsi un cadre structurant ; Il est également conçu comme un outil de convergence entre les engagements RSE de l'entreprise et ses pratiques RH, dans une logique d'innovation sociale, de performance collective et de respect des diversités.

Article I. Objet et champ d'application de l'accord

1.01 Définition du handicap

D'après l'article L5213-1 du Code du Travail, « *Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* »

Au regard de cette définition, les parties signataires de cet accord souhaitent s'engager en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, décrits ci-après comme les personnes bénéficiaires.

1.02 Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif relatif à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, notamment : loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, modifiée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ainsi que dans le cadre des articles L5212-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L.5212-8.

Selon les dispositions de ce dernier, le présent accord présente ci-après un programme pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés.

1.03 Principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations, moyens et objectifs relatifs au déploiement de la politique handicap de l'UES VISEO sur les champs suivants :

- le recrutement et l'intégration des personnes handicapées au sein de l'UES VISEO, via différents moyens dont le développement de partenariats avec les opérateurs de l'emploi spécialisés, ou encore le recours à l'apprentissage et le développement de formations ;
- le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel ;
- la formation des bénéficiaires de l'accord et des personnes-ressource ;
- la sensibilisation au sujet en interne et en externe ;
- le développement de partenariats avec les prestataires du secteur adapté et protégé ;
- la mise en place d'un pilotage efficient de la politique handicap et la mise à disposition de ressources pour accompagner son déploiement.

1.04 Personnes bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent accord sont les personnes mentionnées à l'article L.5212-13 du Code du travail, ayant la qualité de salarié de l'entreprise, qu'il s'agisse :

- Des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI),
- Des salariés sous contrat à durée déterminée (CDD),
- Des alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation),
- Des stagiaires accueillis dans le cadre d'une convention de stage.

Ces personnes doivent être en poste au sein de l'entreprise pendant la durée de l'accord ou durant une période couverte par ses engagements.

Il s'agit :

- Des travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), titulaires de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ;
- 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 (IPP) ;
- Des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Des bénéficiaires mentionnés au sein des articles L. 241-2 et suivants du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Des titulaires d'une carte mobilité-inclusion portant la mention « invalidité », ou d'une carte d'invalidité ;
- Des titulaires de l'allocation adultes handicapés.

Elles peuvent être regroupées sous la dénomination « BOETH » : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

Au vu des délais de passage en commission et de décision de plusieurs MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), il est admis que les personnes ayant déposé un dossier de demande de RQTH et en mesure de fournir un justificatif valable en ce sens (récépissé de la MDPH mentionnant la demande de RQTH) seront également considérées comme bénéficiaires du présent accord.

1.05 Respect de la confidentialité

Le statut de travailleur handicapé est une information qui relève de la vie privée et implique à ce titre le respect d'un certain niveau de confidentialité, et l'application des dispositions du Règlement Général sur la Protection des Données. Le salarié concerné est libre de donner cette information à son employeur.

Néanmoins, l'UES VISEO tient à préciser que les dispositions de la politique handicap d'entreprise ont vocation à accompagner les personnes bénéficiaires déclarées, un des objectifs étant de créer un climat favorable à la déclaration de sa situation de handicap.

Afin de donner de la visibilité sur le traitement qui est réservé à cette information sensible, chaque personne nouvellement déclarée se verra expliciter les règles de confidentialité par la mission handicap.

Par ailleurs, en dehors de toute éventuelle déclaration, le traitement est au minimum décrit au sein du présent accord et rappelé dans la rubrique réservée à la mission handicap du SharePoint d'entreprise.

Le principe est que cette information n'est partagée que lorsque sa connaissance est nécessaire à la réalisation d'un acte de la vie professionnelle :

- En l'absence de besoin de compensation, l'information est conservée à un niveau RH et partagée uniquement avec les personnes amenées à organiser les visites médicales (selon les périmètres, gestionnaires de paie ou assistants de gestion), qui impliquent un suivi différencié pour les personnes déclarées en tant que travailleur handicapé. Elles seront sensibilisées à la confidentialité de l'information ;
- Dès lors que des compensations sont nécessaires et prescrites par le médecin du travail, elles sont transmises aux personnes impliquées dans leur mise en œuvre : le manager direct en tant que garant de l'organisation du travail dans son équipe ; les services généraux ou les services de la DSI le sont, quant à eux, selon le type de compensation mis en place. Par nature, l'intervention de la mission handicap demeure un indice de la qualité de BOETH de la personne concernée.

1.06 Champ d'application

Le présent accord et ses annexes sont applicables à l'ensemble des établissements de l'UES VISEO.

1.07 Etat des lieux de la situation d'emploi des travailleurs handicapés

Situation au 31 décembre 2024 sur le périmètre de l'UES VISEO

Entité	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	UB directes	Taux d'emploi direct hors minorations
WISEO	1451,95	87	9,12	0,63%
COLIBRI	29,16	2	0	0%
Synvance Consulting	55,15	3	0	0%
TOTAL UES	1 536,26	92	9,12	0,63%

Article II. Plan d'embauche – actions en faveur du recrutement et de l'intégration

L'UES WISEO fait partie du secteur des ESN (Entreprises de Services du Numérique). Son cœur d'activité est l'accompagnement global, de bout en bout, de la transformation digitale de ses clients, via la proposition de profils hautement qualifiés techniquement ou ayant une forte expertise « métier », à fort niveau de diplôme et/ou d'expertise.

Le secteur connaît une pénurie de candidats répondant à ces exigences, de manière globale. Le marché de l'emploi, tant sur ses aspects de recrutement que de fidélisation, y est donc fortement concurrentiel.

Malgré ces difficultés, l'entreprise souhaite porter un plan d'embauche volontaire de personnes en situation de handicap, par tous les moyens à sa disposition, tout en favorisant leur intégration pérenne.

En plus du recrutement, via les canaux classiques, de personnes se déclarant spontanément au cours du process, des actions de recrutement ciblées seront menées pour servir l'ambition de l'UES.

Un des objectifs est de progresser vers la prise en compte des spécificités liées au recrutement des travailleurs en situation de handicap, par chaque acteur et à chaque étape du process de recrutement global.

2.01 Objectifs de recrutement

L'UES WISEO s'engage à recruter :

- 3 salariés en situation de handicap en 2025
- 5 salariés en situation de handicap en 2026
- 5 salariés en situation de handicap en 2027
- Soit 13 salariés sur la période de l'accord

Ces objectifs représentent 1.66 % des recrutements envisagés au sein de l'UES sur la période d'accord 2025-2027, d'après une projection à iso volume de recrutement annuel par rapport à 2024 (260 recrutements / an).

Ils devraient, en complément des actions de communication et de maintien dans l'emploi, permettre une évolution du taux d'emploi de sur les trois années de l'accord

Les recrutements en CDI seront privilégiés, correspondant par ailleurs à la forme classique et majoritaire de recrutement au sein de l'UES WISEO.

Néanmoins, ce plan intègre également les contrats à durée déterminée, mais aussi les contrats en alternance, les stages de fin de cursus, rémunérés ou non. Ces voies de recrutement sont en effet des

formes de contrat favorisant la professionnalisation et le développement de compétences pour le public des personnes en situation de handicap, statistiquement moins diplômé que l'ensemble de la population active.

Les autres types de contrats ou conventions valorisables au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, comme par exemple les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel, les stages d'observation seront également mobilisés lorsque cela est pertinent et possible.

Enfin, les recrutements peuvent également s'opérer via l'intégration d'ex-prestataires issus du secteur adapté, via les « CDD Tremplin », ou encore via le recours à des intérimaires en situation de handicap, et toutes autres formes contractuelles valorisées dans le cadre de l'obligation d'emploi.

2.02 Actions de recrutement dédiées et moyens alloués

Les parties signataires tiennent à rappeler qu'en vertu du principe de non-discrimination, toutes les offres d'emploi sont ouvertes à tous les candidats, qu'ils soient ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Dans une logique d'amélioration continue et de promotion active de la diversité, VISEO s'engage à insérer, dans l'ensemble de ses offres d'emploi, une mention explicite valorisant l'ouverture à la diversité, à l'inclusion et l'existence d'un accord handicap au sein de l'UES. Cette démarche vise à envoyer un signal clair aux candidats, en cohérence avec les engagements affichés de l'entreprise.

L'accessibilité des outils de recrutement constitue un prérequis essentiel à une politique inclusive. C'est pourquoi VISEO veille à rendre son site carrière et ses offres d'emploi pleinement accessibles numériquement.

La diffusion des offres se fait également via des canaux spécifiques, en complément des canaux classiques. VISEO publiera ses offres sur des jobboards spécialisés dans le handicap, afin de toucher directement un public concerné. Une CVthèque dédiée aux candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) sera constituée et exploitée dans une logique proactive.

L'entreprise s'engage à être présente sur les forums emploi et salons spécialisés, afin de rencontrer les candidats, présenter sa politique handicap, et établir des liens directs avec les réseaux professionnels du champ du handicap.

Dans le cadre d'une démarche partenariale, VISEO développera des coopérations avec, des écoles, CFA, et universités, en lien avec leurs référents handicap, pour favoriser l'accès à l'alternance, à la professionnalisation et à la préparation à l'emploi. Une attention spécifique sera portée à l'ouverture de dispositifs de formation préalables à l'emploi (POE) à des candidats en situation de handicap, dans la mesure du possible.

Dans un souci de cohérence et de qualité dans la prise en compte du handicap dans le processus de recrutement, VISEO pourra faire appel à des cabinets de recrutement spécialisés dans l'accompagnement des entreprises sur les questions de handicap. Ces partenaires interviendront en appui des équipes internes, notamment pour le sourcing, la préqualification ou encore l'accompagnement à l'intégration de candidats en situation de handicap.

Par ailleurs, les cabinets de recrutement généralistes avec lesquels l'UES collabore seront sensibilisés de manière contractuelle aux engagements de VISEO en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ils seront incités à promouvoir activement les candidatures de personnes en situation de handicap, dans le respect des compétences attendues.

Les équipes de recrutement seront formées aux enjeux du handicap, aux dispositifs existants, et à la posture à adopter en entretien pour éviter toute maladresse ou incompréhension. Cette sensibilisation s'étendra également aux managers opérationnels, qui sont souvent en contact direct avec les candidats lors des dernières étapes du recrutement. Un module spécifique sur le handicap sera intégré au sein du parcours "Manager School" (cf. article IV plan de formation)

Enfin, afin de garantir une cohérence et une visibilité optimale, une présentation homogène de VISEO incluant ses engagements et actions en faveur du handicap sera construite et partagée tout au long du parcours candidat, depuis la première prise de contact jusqu'à l'intégration.

2.03 Sécuriser l'intégration dans les collectifs de travail

La réussite du recrutement et la fidélisation du salarié commencent par une intégration réussie au sein de son écosystème professionnel. Aux process d'intégration classiques existants, la dimension « handicap » peut ajouter une nécessité de prise en compte spécifique, particulièrement en cas de besoin de compensation.

Ainsi, dans le cadre du parcours d'Onboarding en place au sein de l'UES, un temps dédié sera prévu pour la présentation de l'accord handicap et une présentation du Référent Handicap UES. Une vidéo de présentation sera également disponible sur la plateforme le SharePoint RH.

➤ Visite d'information et de prévention à l'embauche

En application des dispositions légales en vigueur (article L4624-1 du code du travail), le salarié reconnu « travailleur handicapé » doit être orienté vers le médecin du travail à l'occasion de la visite d'information et de prévention réalisée à son embauche.

La mission handicap, en lien avec les Talent services managers qui organisent traditionnellement les visites médicales d'embauche, a pour mission d'organiser cette visite au plus tôt, voire en amont de l'arrivée du salarié lorsque sa situation de handicap a été déclarée durant le recrutement.

L'ensemble des personnes amenées à organiser les visites et/ou à recevoir les avis émis dans le cadre de ces visites seront sensibilisées dans ce cadre.

A réception de l'attestation de suivi de la médecine du travail, si des besoins spécifiques sont identifiés, ils seront pris en charge par la mission handicap dans les conditions définies à l'Article III « Plan de maintien dans l'emploi ».

➤ Point d'intégration

Il sera proposé à tout nouvel embauché ayant déclaré sa situation de handicap un temps d'échange portant spécifiquement sur son intégration, le plus tôt possible après son arrivée.

Ce point sera réalisé par le Référent Handicap UES (cf. Article VI – « Ressources de la politique handicap »).

Il aura pour objet de présenter la mission handicap, les dispositions du présent accord, les règles de confidentialité liées au statut de travailleur handicapé, ainsi que les relais auxquels le salarié pourra faire appel en cas de besoin. Il permettra également de recenser les besoins spécifiques de la personne, et notamment les éventuels points de vigilance à prendre en compte en cas d'urgence (évacuation des locaux, ...).

Il lui sera notamment rappelé à cette occasion l'opportunité de faire état de sa situation auprès de son management et de son collectif de travail, avec l'appui de la mission handicap s'il le souhaite.

➤ Sensibilisation du management et/ou du collectif de travail

Des sensibilisations du management et / ou du collectif de travail, avec l'accord express du salarié, pourront être organisées. Elles pourront porter sur la compréhension des conséquences du handicap, les moyens de compensation mis en œuvre, les bonnes pratiques à favoriser en tant que collègue, ou tout élément de nature à démystifier le sujet et favoriser l'intégration de la personne concernée.

Les sensibilisations proposées seront systématiquement préparées avec le salarié, et réalisées par la mission handicap et / ou un partenaire extérieur selon les besoins exprimés. Le salarié sera libre d'y participer ou non.

➤ Positionnement en clientèle

Les commerciaux, ou tous autres acteurs ayant un lien privilégié avec les clients de l'UES VISEO et amenés à leur présenter les profils des salariés, seront sensibilisés aux ambitions de l'entreprise en matière d'intégration de personnes en situation de handicap et aux dispositions du présent accord.

Ils bénéficieront d'un module de formation dédié afin de leur donner les éléments de discours à tenir auprès des clients, tant sur la politique handicap de l'UES VISEO en général, que sur ce qu'ils peuvent dire ou non à l'occasion de la présentation d'un profil en situation de handicap déclaré auprès d'un client, en fonction des situations.

Article III. Plan de maintien dans l'emploi

L'UES VISEO s'engage à mettre en œuvre tout moyen approprié et raisonnable pour accompagner les salariés déclarés en situation de handicap et les maintenir en emploi, dans le respect des principes d'égalité de traitement et d'interdiction des discriminations fondées sur le handicap en matière de travail et d'emploi.

Il est précisé que tout bénéficiaire des dispositions du présent accord peut solliciter le référent handicap à tout moment, pour toute question relative aux conséquences de son handicap sur sa vie professionnelle. Dans tous les cas, il sera proposé tous les ans, un échange à l'ensemble des personnes bénéficiaires. Cet échange sera l'opportunité de faire un point global sur les éventuels impacts de la situation de handicap sur son quotidien professionnel, ou sur ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'entreprise tient à rappeler les principes qui gouvernent la mise en place d'une démarche de maintien dans l'emploi :

- La démarche de maintien dans l'emploi a pour objectifs d'éviter le risque d'inaptitude le cas échéant, et de compenser les conséquences du handicap afin qu'il ne soit pas un frein à la mobilisation des compétences ;
- Le caractère approprié et raisonnable des moyens mis en œuvre sous-tend qu'ils ne doivent pas être disproportionnés, ni pour l'entreprise, ni pour le collectif de travail dans lequel la personne en situation de handicap évolue. Ce principe est apprécié conjointement par le médecin du travail et la mission handicap ;
- Les moyens mis en œuvre ne se substituent pas aux aides de droit commun et viennent en complément de ces dernières ;

- La personne bénéficiaire est au centre du dispositif de maintien dans l'emploi et elle en est la première actrice. Une solution de compensation ne peut être pleinement efficace sans son adhésion et sa participation active ;
- Chaque accompagnement, part d'une situation concrète, et est construit de façon personnalisée et sur-mesure ;
- Tout aménagement d'une situation de travail, qu'il soit technique ou organisationnel, est prescrit par le médecin du travail. Il donne lieu à la mobilisation commune du manager, du Talent Development Manager du périmètre et le Référent Handicap UES. Ce dernier coordonne la démarche.

Le Référent Handicap UES réalise un bilan avec le salarié concerné dans les 3 à 6 mois suivant la finalisation de l'aménagement.

La liste des dispositions présentées ci-après en faveur du maintien dans l'emploi n'est pas exhaustive.

3.01 Aménagements techniques du poste et de l'environnement de travail

L'aménagement technique du poste ou de l'environnement de travail comprend tout aménagement matériel permettant de compenser les conséquences du handicap en situation professionnelle (par exemple : fauteuil ergonomique, logiciel de grossissement, signal lumineux en cas d'évacuation en complément du signal sonore, etc.).

Dans le cadre d'un aménagement technique du poste de travail, en fonction du besoin, peuvent être sollicités des partenaires externes, qu'il s'agisse de cabinets d'ergonomie ou d'experts intervenant sur des typologies de handicaps spécifiques (par exemple, experts du handicap auditif pour guider le choix d'un matériel compatible avec l'appareillage de la personne).

Les fournisseurs de matériel seront sélectionnés avec une attention particulière quant à leur capacité à apporter un conseil, voire une formation, dans l'utilisation du matériel et son éventuel réglage. Seront favorisés les fournisseurs en capacité de réaliser du prêt de matériel, afin que le salarié puisse tester le matériel et sélectionner celui qui lui convient le mieux en situation réelle de travail.

3.02 Aménagements organisationnels

En fonction des besoins et dans la limite des contraintes imposées par l'environnement de travail (notamment, contraintes client), différentes dispositions peuvent être prises afin d'aménager l'organisation de travail. Ces dispositions sont toujours prescrites par le médecin du travail et n'échappent pas à la notion de caractère raisonnable décrite en introduction du présent chapitre. A titre d'exemples : mise en place de télétravail au-delà des dispositions prévues par l'accord d'entreprise sur le sujet, instauration de pauses régulières et formalisées, aménagement du temps de travail pour raisons médicales, etc.

3.03 Accompagnement des démarches et aides dites « complémentaires »

La mission handicap accompagnera tout salarié désireux d'être appuyé dans sa démarche de demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).

Dans le cadre des démarches liées à la reconnaissance du handicap, qu'elle soit formalisée par une RQTH ou tout autre titre justifiant du statut de BOETH, des démarches administratives et rendez-vous auprès de spécialistes peuvent être nécessaires. Par exemple, la constitution du dossier de RQTH nécessite un rendez-vous auprès du médecin traitant ou spécialiste, afin de renseigner le certificat médical demandé en annexe au dossier (CERFA 15695-01).

Afin de prendre en compte cette spécificité, et d'aider les salariés concernés à positionner ce type de rendez-vous au plus tôt, 1 journée d'absence ponctuelle autorisée pourra être prise, dans les dispositions décrites en annexe 3, à l'occasion de la première demande d'octroi d'un titre ou de son renouvellement, pour les titres nécessitant un renouvellement (RQTH – CMI mention « invalidité »). Cette journée pourra être prise en demi-journées.

En complément, l'entreprise prévoit également l'aménagement d'1 journée d'absence annuelle autorisée à destination des salariés en situation de handicap (fractionnable en demi-journées) afin de permettre aux bénéficiaires de se rendre à des rendez-vous médicaux ou d'effectuer des démarches administratives liées à leur situation. (cf. Annexe 3)

Tout nouveau bénéficiaire déclaré qui n'aurait pas bénéficié de l'accompagnement de la mission handicap pour compléter son dossier sera informé des dispositions du présent accord et se verra proposer un temps d'échange avec le Référent Handicap UES.

Sur justificatif, la mission handicap prendra le reste à charge pour le matériel médical et/ou paramédical rendu nécessaire par la situation de handicap dans le cadre de son travail, pour la partie non remboursée par les aides de droits commun, incluant le remboursement de la mutuelle et de la prévoyance.

En tout état de cause, toute aide décrite ci-dessus sera faite dans la limite du budget fixé dans l'accord et en cas de demande de financement supérieur à 500€, la demande sera présentée pour avis en comité opérationnel de suivi (cf. VI – Ressources de la politique handicap).

3.04 Prestations extérieures en compensation du handicap

Selon la situation et les besoins rencontrés, des prestations pourront être financées sur le budget du présent accord. Les demandes d'équipement, d'aménagement ou prestation feront l'objet d'une évaluation afin de s'assurer qu'elles relèvent d'un aménagement raisonnable, c'est-à-dire adapté aux besoins de la personne en situation de handicap tout en restant proportionné au budget de l'accord

Par exemple, un accompagnement de type psychologique et/ou coaching pourra être proposé sur recommandation du médecin du travail. Cet accompagnement pourra intervenir en compensation directe des conséquences du handicap ou dès lors que la situation amenée par le handicap génère des symptômes psychologiques secondaires (par exemple : accompagnement à la gestion du stress en cas de reprise d'activité après un arrêt long, ou encore, accompagnement à l'acceptation du handicap survenant en cours de carrière).

3.05 Détection des situations et prévention du risque de désinsertion professionnelle

Dans le cas d'arrêt maladie de plus de 3mois et en cas de prise de contact, le Référent Handicap UES présentera les tenants et aboutissants de la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, dont les dispositions du présent accord font partie. Un accompagnement à la reprise sera proposé en cas de besoin, pour les personnes ayant entamé cette démarche.

Dans la même optique, les médecins du travail, qui prononcent les avis d'inaptitude, seront informés des dispositions de l'accord. Ils pourront ainsi, le cas échéant, inciter les personnes concernées par un risque d'inaptitude à se rapprocher de la mission handicap, ou faire directement le lien avec les chargés de mission handicap.

Toutes ces actions s'inscrivent dans une logique de pérennisation de l'emploi et de bien-être des salariés concernés, et viennent compléter les dispositifs de droit commun existants. Elles sont suivies,

formalisées et évaluées dans le cadre du pilotage global assuré par la mission handicap, en lien avec les directions RH locales

Article IV. Plan de formation

4.01 Formation des salariés bénéficiaires de l'accord

Les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités d'accès aux formations que l'ensemble des salariés de l'UES VISEO. En cas de besoin, la mission handicap accompagnera et prendra en charge les coûts liés à l'adaptation des conditions de formation (par exemple, transcription en LSF d'une formation suivie par l'ensemble de l'équipe).

Si des actions de formation spécifiques sont requises en raison du handicap d'un salarié et de ses conséquences, elles pourront également être financées au titre du présent accord.

Ces prises en charge seront réalisées dans le respect des ressources allouées à la politique handicap aux engagements annuels, dans la limite d'un plafond de 500€ par demande et par formation, après mobilisation préalable des dispositifs d'aides de droit commun (AGEFIPH, etc.).

Par ailleurs, des modules de sensibilisation à l'accessibilité numérique seront créés et mis à disposition de l'ensemble des salariés VISEO, qui peuvent être amenés à produire des modules de formation e-learning sur la plateforme interne, afin de partager les bonnes pratiques dans le domaine.

Enfin, les organismes de formation prestataires seront sensibilisés à la politique handicap de l'UES VISEO et il leur sera demandé d'être en mesure d'adapter les conditions de formation en cas de besoin, en référence notamment aux dispositions de la certification « Qualiopi ».

4.02 Professionnalisation des acteurs internes

L'ensemble des acteurs-ressource internes seront formés. L'objectif est l'autonomisation progressive de l'ensemble de ces acteurs dans une dynamique d'appropriation du sujet à tous les niveaux et de prise en compte dans les différents process.

- ❖ **Les Talent Acquisition Managers** ont reçu une formation en présentiel, courant 2023, aux spécificités du recrutement des personnes en situation de handicap. Des sessions complémentaires seront organisées chaque année au cours du présent accord, intégrant les recruteurs qui n'auraient pas suivi cette formation. Par ailleurs, un module de sensibilisation dédié sera construit à leur intention et mis à disposition sur leur espace d'équipe, assorti de documents-ressource. Ces outils seront présentés dans le parcours d'intégration des nouveaux recruteurs.
- ❖ **Les Talent Development et Talent Services Managers** seront formés aux sujets du maintien en emploi et leur espace intranet dédié sera enrichi de données et d'outils relatifs à la politique handicap. Des sessions complémentaires seront proposées aux nouveaux entrants.
- ❖ La formation **des managers** constitue un axe prioritaire. Ils seront formés à deux niveaux : d'une part, à la détection précoce de situations pouvant relever d'un handicap et à la mise en place d'actions de maintien dans l'emploi ; d'autre part, à l'intégration de la thématique handicap dans leurs pratiques de recrutement, afin de garantir une égalité de traitement à chaque étape du parcours candidat. Ces modules E-learning, conçus de manière pratique, permettront de développer les bons réflexes et de créer un environnement de travail serein, respectueux des singularités de chacun

Ce module sera à l'avenir intégré au parcours d'intégration de tous managers embauchés au sein de l'UES VISEO

- ❖ **Les membres des CSE** seront formés aux enjeux liés au handicap, afin de relayer efficacement les informations, identifier des situations potentiellement sensibles, et orienter les salariés vers le Référent Handicap UES
- ❖ **Les membres de l'EXECOM** seront sensibilisés aux enjeux du déploiement de la politique handicap par l'intermédiaire du Sponsor (cf. Article – VI. Ressources de la politique handicap »). Ils participeront également à la communication des engagements de l'UES auprès des salariés.
- ❖ Un autre levier structurant concerne la montée en compétence des équipes en matière d'accessibilité numérique. Dans un contexte où une part importante de la production de VISEO s'opère via des supports digitaux, il est essentiel que les collaborateurs produisant ou diffusant des contenus (formations, documents, interfaces...) soient formés aux bonnes pratiques d'accessibilité. Un module spécifique sera conçu et intégré dans les parcours de formation internes, notamment pour **les équipes de développement, de communication, de formation et d'UX/UI design.**
- ❖ **Les équipes commerciales** bénéficieront d'un module de formation dédié, portant sur les enjeux relatifs à la politique handicap auprès de nos clients (notamment, clauses d'insertion sociale de certains appels d'offre), et sur la sensibilisation du client lorsqu'un salarié en situation de handicap de l'UES est positionné en clientèle (cf. Article II. - Plan d'embauche). En complément, les équipes commerciales seront formées aux enjeux de l'accessibilité numérique, afin qu'elles puissent valoriser, auprès des clients, l'engagement de VISEO en la matière et promouvoir les bonnes pratiques en interne comme en externe.
- ❖ Tous les supports créés feront l'objet d'un travail de fond sur leur accessibilité, tant en matière de lisibilité que de format, pour garantir leur bonne réception par tous les publics, y compris les personnes présentant des troubles sensoriels ou cognitifs. Pour cela, **les équipes marketing et communication** seront formées aux bonnes pratiques d'accessibilité numérique et graphique.
- ❖ **Les personnes en charge des achats de prestations de la vie de bureau tel que les facilities manager** seront sensibilisées sur la partie les concernant et pouvant relever du secteur adapté – protégé (cf. Article V. « Relations avec le secteur adapté – protégé »).

Cette dynamique de formation des acteurs-ressources internes doit permettre une appropriation du sujet afin que chacun, quel que soit son rôle en tant qu'acteur-ressource, puisse contribuer à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'ensemble des actions de formation décrites ci-dessus seront coordonnées par la mission handicap, en lien avec la Direction de la Formation. Des bilans annuels seront réalisés afin d'évaluer le taux de participation, les effets des actions menées, et d'ajuster les formats et contenus en fonction des retours d'expérience. Une attention particulière sera portée à la continuité pédagogique et à l'intégration des nouveaux arrivants dans les programmes existants.

4.03 Plan de sensibilisation et de communication

La mise en place d'une politique handicap structurée est relativement récente au sein de l'UES VISEO, qui s'engage dans son premier accord d'entreprise sur le sujet.

S'y ajoute une difficulté sectorielle à fidéliser les collaborateurs, associée à un fort taux de turn-over en comparaison avec d'autres secteurs d'activité.

Pour autant, L'UES VISEO affirme sa volonté d'inscrire le sujet du handicap dans une dynamique de communication vivante, régulière et inclusive, en direction de l'ensemble de ses collaborateurs. Cet engagement s'inscrit dans une logique de transformation culturelle, visant à déconstruire les stéréotypes, favoriser une meilleure compréhension des réalités vécues par les personnes en situation de handicap, et encourager chacun à devenir acteur d'une entreprise plus inclusive.

La sensibilisation et l'information des salariés de l'UES VISEO sur les réalités du handicap au travail et l'engagement de l'entreprise en la matière doit être un axe fort du plan d'actions décliné dans le présent accord.

4.04 Sensibilisation interne

L'enjeu est que tout salarié puisse disposer d'un degré de connaissance minimal sur le sujet :

- Pour être en mesure de participer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans son entourage professionnel, le cas échéant ;
- pour savoir s'il peut être concerné par la politique handicap de l'UES et comment en bénéficier ;
- pour savoir, a minima, où trouver les informations pertinentes et comment solliciter les relais ad hoc en cas de besoin.

Une pluralité d'actions déployées à l'échelle de tous les sites de l'entreprise.

Elles pourront prendre la forme d'actions ponctuelles, par exemple à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), ou d'actions plus pérennes telles que la création d'outils de communication (livrets, affiches, quizz, ... partagés sur l'intranet d'entreprise).

Des webinaires seront proposés régulièrement, avec des formats variés mêlant apports pédagogiques, témoignages et échanges en direct.

Tous les media de communication seront étudiés, en fonction de leur pertinence, des contraintes d'organisation liées et du budget, et notamment l'opportunité d'utiliser ponctuellement les temps de réunion collectifs. Ces temps conviviaux permettront d'ouvrir des espaces de dialogue, dans un format accessible et engageant.

Les campagnes de communication interne s'appuieront sur des affiches, des vidéos et des témoignages diffusés dans les espaces partagés et sur les outils collaboratifs de l'entreprise. Les tableaux d'affichage présents sur les sites seront organisés pour assurer une visibilité renforcée des informations relatives à la mission handicap.

4.05 Communication à l'externe

Sur le plan externe, un plan de communication spécifique sera déployé pour mettre en lumière l'engagement de VISEO en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Il s'appuiera sur les outils existants (site internet, réseaux sociaux, plaquettes) et pourra inclure la création de nouveaux supports (kakémonos, vidéos, formats courts pour les salons ou événements partenaires).

Cette communication visera autant les candidats, les partenaires spécialisés (Cap Emploi, associations, etc.) que les clients et prospects sensibles aux démarches RSE et d'engagement sociétal. Une action de communication ciblée sera également menée à destination des services de santé au travail, afin de leur faire connaître les dispositifs mis en place via l'accord.

Article V. Plan de développement des relations avec le secteur adapté-protégé

Les entreprises du secteur protégé et adapté (ESAT, EA, Travailleurs Handicapés Indépendants) jouent un rôle fondamental dans l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'UES VISEO affirme, à travers le présent accord, sa volonté de renforcer les liens avec ces acteurs, dans une logique d'achats responsables et solidaires.

VISEO est déjà engagée dans cette dynamique. Elle collabore notamment avec l'entreprise adaptée Yumaincap depuis deux ans sur des prestations de conseil RH et d'externalisation. Cette même entreprise a accompagné la démarche de diagnostic et de mise en place du présent accord. D'autres achats ont également été réalisés auprès de structures du secteur adapté dans les domaines des espaces verts et de la communication. Forte de cette expérience, VISEO souhaite aujourd'hui structurer et intensifier ses actions.

Dans cette optique, VISEO s'engage à développer et structurer ses relations avec le secteur adapté et protégé, en veillant à la fois à augmenter le volume d'achats réalisés, à diversifier les types de prestations sous-traitées et à promouvoir une culture partagée de collaboration durable.

Un annuaire interne référençant les prestataires ESAT, EA et travailleurs indépendants handicapés sera mis en place et régulièrement actualisé. Cet outil, mis à disposition de l'ensemble des acheteurs et services supports concernés, facilitera l'identification rapide de prestataires engagés et permettra d'envisager systématiquement leur consultation dans les appels d'offres ou commandes internes.

L'information sur les achats réalisés auprès du STPA (secteur du travail protégé et adapté) sera diffusé, via les canaux internes de communication ou support de présentation de la démarche RSE, afin de valoriser les collaborations existantes, les volumes engagés et les retours d'expérience éventuels. Une attention particulière sera portée à la lisibilité de ces informations pour l'ensemble des salariés.

Une vidéo de présentation/interview pourront être réalisées afin de valoriser ces partenariats, d'illustrer concrètement les collaborations existantes et de mettre en lumière l'impact de ces achats sur le parcours de travailleurs en situation de handicap.

Enfin, dans la mesure du possible, VISEO s'attachera à prioriser les achats auprès d'ESAT, d'Entreprises Adaptées ou de Travailleurs Handicapés Indépendants lorsque la qualité et le coût des prestations sont équivalents à d'autres fournisseurs. Cette orientation stratégique sera partagée avec l'ensemble des équipes concernées (achats, services généraux) qui seront sensibilisées aux enjeux et outils permettant de mettre en œuvre cette politique.

L'objectif poursuivi est double : accroître progressivement le volume d'affaires confié au secteur adapté et protégé sur la durée de l'accord, et en faire un levier actif de la politique RSE de VISEO.

Article VI. Ressources de la politique handicap - pilotage, animation et suivi

La politique handicap de l'UES VISEO est pilotée à ce jour par la Responsable RSE, qui endosse également la fonction de Référent Handicap UES. Cette organisation traduit la volonté de l'entreprise d'intégrer pleinement les enjeux liés à l'inclusion dans sa stratégie RSE globale. Pour renforcer cette

dynamique, la Responsable RSE est soutenue dans sa mission par la Directrice des Ressources Humaines de l'UES, qui agit en tant que Sponsor au sein de l'EXECOM.

A. La mission Handicap

La Mission Handicap (MH) a pour mission de construire et mener la politique handicap de l'UES VISEO en l'inscrivant dans la stratégie globale de l'UES. Elle est composée de :

6.01 Référent Handicap UES

Il assure le pilotage et le déploiement de la politique handicap de l'UES. Il est au sein de la filière Ressources Humaines.

Le Référent Handicap UES, placée au cœur de la stratégie inclusive de l'UES VISEO, pilote l'ensemble des actions inscrites dans le présent accord. À ce titre, le coordonne les dispositifs internes, assure le respect des obligations légales, et veille à l'ancrage durable de la politique handicap dans la culture de l'entreprise.

Ses principales missions sont les suivantes :

- **Assurer la conformité réglementaire** : il garantit le respect des obligations légales, notamment en matière de déclaration annuelle, de suivi de l'obligation d'emploi et de mise en œuvre des engagements contractuels liés à l'accord.
- **Animer la gouvernance du dispositif** : il coordonne et anime le comité opérationnel de suivi, prépare les bilans annuels, et en assure la présentation auprès des parties prenantes internes (CSE) et externes (DIRECCTE).
- **Superviser la gestion du budget** : il veille à l'utilisation cohérente et efficiente du budget dédié à l'accord, en lien avec les actions engagées et les priorités définies.
- **Encadrer les acteurs opérationnels** : il coordonne le chargé de mission handicap externe, suit leur activité, harmonise les pratiques sur les différents périmètres et assure la bonne articulation avec les autres fonctions RH et managériales.
- **Promouvoir l'engagement de VISEO** : il sensibilise les managers, salariés, partenaires externes et parties prenantes à la politique handicap de l'entreprise, et valorise les actions menées.
- **Soutenir le maintien en emploi** : en lien avec le médecin du travail, il coordonne les démarches d'aménagement de poste, accompagne les salariés en situation de handicap, et facilite les parcours de repositionnement si nécessaire.
- **Renforcer l'intégration des nouveaux collaborateurs** : il participe à la dynamique de recrutement en lien avec les équipes concernées, favorise la bonne intégration des personnes en situation de handicap, et intervient lors de forums ou événements spécialisés.
- **Développer les partenariats extérieurs** : il identifie et mobilise des partenaires spécialisés (emploi, accompagnement, secteur adapté-protégé) pour renforcer l'action de VISEO sur le territoire.
- **Suivi du volet formation** : En lien avec la direction de la formation il suit le déploiement des actions de formation et de sensibilisation sur les différents périmètres.

- **Être un interlocuteur de proximité** : enfin, il se rend disponible pour tout salarié souhaitant s'informer, s'engager ou être accompagné dans une démarche de reconnaissance ou d'aménagement.

Afin de garantir un déploiement opérationnel efficace des actions prévues dans le cadre du présent accord, UES VISEO s'appuiera également sur l'expertise d'un Chargé de mission handicap externe issu de l'entreprise adaptée Yumaincap ou de toute entreprise ou organisme habilité.

6.02 Chargé de mission handicap externalisé

Le chargé de mission handicap externalisé intervient en appui direct du Référent Handicap UES pour assurer la mise en œuvre opérationnelle et le suivi des engagements du présent accord.

Ses principales missions sont les suivantes :

- **Appui à la mise en œuvre du plan d'action** : il accompagne le déploiement concret des actions inscrites dans l'accord, en lien avec les différents interlocuteurs internes (RH, managers, équipes de terrain) et les prestataires externes spécialisés.
- **Soutien aux démarches de maintien dans l'emploi** : il intervient auprès des collaborateurs concernés pour analyser les besoins, proposer des solutions de compensation, préparer les réunions de cadrage et coordonner les actions avec les médecins du travail, les managers et les équipes RH.
- **Suivi de l'accord et reporting** : il contribue à la collecte des données de suivi, à l'élaboration des indicateurs et au reporting régulier présenté au comité opérationnel de suivi. Il appuie le Référent Handicap UES dans la production des bilans internes et des documents à destination de la DIRECCTE.
- **Accompagnement des actions de sensibilisation** : il co-construit et anime les actions de communication et de sensibilisation prévues (webinaires, sessions en présentiel, interventions locales), et peut intervenir lors de journées ou événements handicap.
- **Conseil sur l'accessibilité et les bonnes pratiques** : il propose des recommandations pour renforcer l'accessibilité des outils, des environnements de travail et des communications internes, en s'appuyant sur les standards et retours d'expérience.
- **Relais auprès des territoires** : en lien avec les sites, il peut accompagner des actions locales (déjeuners thématiques, appui aux managers, mobilisation d'acteurs du secteur protégé) et apporter une réponse réactive aux sollicitations des collaborateurs.

Positionnement : le chargé de mission handicap externe intervient sous la coordination du Référent Handicap UES, en complémentarité avec les fonctions internes. Il agit comme ressource experte et facilitateur dans l'atteinte des objectifs fixés par l'accord.

Ce dispositif hybride – combinant pilotage stratégique en interne et appui expert externe – permettra à VISEO d'assurer une animation fluide, professionnelle et incarnée de sa politique handicap.

Le Référent Handicap UES restera l'interlocuteur de référence pour les salariés, les managers et les partenaires, tout en s'appuyant sur les compétences de terrain du chargé de mission handicap externe pour accompagner les situations individuelles et faire vivre le plan d'action de manière opérationnelle.

6.03 Sponsor EXECOM de la MH

L'UES VISEO affirme par cet accord une volonté d'entreprise de s'engager en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Garant et médiateur de la bonne conduite de la politique Handicap de l'UES VISEO et de l'application du présent accord, le Sponsor est à la fois acteur et représentant en interne auprès du CEO, membre de l'EXECOM et en externe auprès des parties prenantes.

A la date de la signature, il s'agit de la Directrice des Ressources Humaines Groupe.

B. Le comité de pilotage

Deux instances distinctes assureront la gouvernance et le suivi stratégique et opérationnel du présent accord : un comité opérationnel interne et une instance d'information et d'échange avec les représentants du personnel.

6.04 Le comité opérationnel de suivi

Le comité opérationnel est composé des parties prenantes internes directement impliquées dans le déploiement des actions : Le Référent Handicap UES, la DRH, le responsable formation, le responsable recrutement, ainsi que toute autre personne désignée en fonction des sujets abordés.

Ce comité a pour vocation de :

- Suivre l'avancement des actions du plan handicap sur l'ensemble des axes de l'accord ;
- Analyser les résultats qualitatifs et quantitatifs obtenus, y compris au travers des indicateurs de suivi ;
- Identifier les leviers, difficultés ou freins rencontrés dans la mise en œuvre ;
- Proposer des ajustements et arbitrages, en lien avec les objectifs de l'accord et les priorités de l'année ;
- Préparer les éléments de bilan à présenter aux différentes instances (CSE, DIRECCTE, COMEX).

Ce comité se réunit au moins deux fois par an, sous l'égide du Référent Handicap UES

6.05 L'information et l'échange avec les représentants du personnel

Une fois par an, le Référent Handicap UES présentera aux élus du CSE un bilan complet des actions menées, des résultats obtenus, et des évolutions constatées dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord.

Cette réunion donnera lieu à un échange avec les représentants du personnel, visant à :

- Partager une lecture commune des résultats ;
- Identifier les points de vigilance ou les réussites à capitaliser ;
- Définir, de manière concertée, les orientations prioritaires à intégrer dans le plan d'action pour l'année N+1.

Cette démarche vise à renforcer la transparence, la dynamique collective, et l'appropriation du sujet par l'ensemble des parties prenantes internes.

Article VII. Budget de l'accord

7.01 Principe

Le budget de l'accord est égal à la somme des contributions liées à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés de chacune des entités composant l'UES VISEO, et qui auraient dû être versées annuellement en l'absence d'accord agréé.

Les sommes non utilisées sur une année sont reportées sur l'année suivante, en respectant autant que possible la ventilation initiale par pôles de dépenses (correspondant aux différents plans / chapitres

du présent accord). Elles peuvent être mobilisées sur une autre action du même pôle de dépenses, après accord du comité opérationnel.

La mobilisation budgétaire relative aux dispositions de l'accord respecte le cadre légal et réglementaire en vigueur au moment de la signature. Toute évolution de ce contexte impactant les modalités d'utilisation du budget de l'accord ou nécessitant sa révision, fera l'objet d'échanges en instance CSE

7.02 Budgets prévisionnels

Le budget prévisionnel est calculé sur la base de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'UES au 31.12.2024

Le simulateur de calcul proposé par l'Agefiph et préconisé par travail-emploi.gouv.fr a été utilisé.

Le budget prévisionnel retenu est détaillé en annexe 1.

Article VIII. Entrée en vigueur, durée et révision de l'accord, et adhésion

Le présent accord entrera en vigueur sous deux conditions cumulatives :

- Sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES VISEO selon les règles applicables à la négociation collective décrites dans l'article L2232-1 du Code du Travail ;
- Son agrément par l'Unité Départementale des Hauts de Seine de la DRIETS Ile de France. En l'absence d'agrément, il sera réputé nul et non avenu.

Il est conclu pour une durée de trois ans, et prendra effet rétroactivement, à compter du 1^{er} janvier 2025, dès lors qu'il aura obtenu agrément de l'autorité compétente, et jusqu'au 31 décembre 2027, date à laquelle ses dispositions cesseront de plein droit. Les parties signataires s'accordent pour se réunir de nouveau dans les six mois précédent son échéance, afin d'envisager son renouvellement.

Le présent accord pourra être révisé sur demande des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative de l'UES VISEO qui ne serait pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Article IX. Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera notifié par la Direction aux Organisations Syndicales Représentatives.

Les organisations syndicales non-signataires pourront faire opposition à ce texte dans un délai de 8 jours.

A l'issue de ce délai de 8 jours et en l'absence d'opposition majoritaire, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt réglementaires : en application des dispositions des articles D.2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, de type www.legifrance.gouv.fr

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie. Une copie de l'accord sera adressée au CSE de l'UES VISEO.

Un exemplaire de ce texte est également tenu à la disposition du personnel au service RH de chacune des sociétés constituant l'UES, ainsi que sur le Sharepoint RH.

L'accord sera adressé par mail à la CPPNI : 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'Etudes.

Fait en 6 exemplaires, à Boulogne-Billancourt,
Le 15 mai 2025

Monsieur

Directeur Général, dûment mandaté par les entreprises parties

Pour la CFE-CGC

Monsieur

Délégué Syndical

Pour la CGT

Monsieur

Délégué Syndical

Pour la F3C- CFDT

Monsieur

Délégué Syndical

Pour FO

Monsieur

Délégué Syndical

Annexe 1 - Répartition indicative du budget prévisionnel, par pôles de dépenses

Budget Annuel Accord Handicap	Budget prévisionnel disponible 2025	Budget prévisionnel disponible 2026	Budget prévisionnel disponible 2027	Pourcentage de l'accord
Politique et Gouvernance (pilotage)	80 508,90 €	80 508,90 €	80 508,90 €	15%
Recrutement & Intégration	134 181,50 €	134 181,50 €	134 181,50 €	25%
Maintien en emploi	161 017,80 €	161 017,80 €	161 017,80 €	30%
Plan de formation	80 508,90 €	80 508,90 €	80 508,90 €	15%
Plan de Communication interne / Sensibilisation	53 672,60 €	53 672,60 €	53 672,60 €	10%
Plan de Développement du Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé et TIH	26 836,30 €	26 836,30 €	26 836,30 €	5%
TOTAL BUDGET	536 726,00 €	536 726,00 €	536 726,00 €	100%

Annexe 2 – Indicateurs de suivi de la mise en œuvre de l'accord

Indicateurs génériques

- Taux d'emploi direct par entité juridique
- Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, pour l'UES et par établissement, et déclinaison H/F ; Cadre / ETAM
- Montant des DOETH
- Nombre de COPIL réalisés
- Montant et répartition par pôle des dépenses

Indicateurs associés aux actions en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap

- Taux d'emploi direct
- Nombre de recrutements par an et déclinaison par typologie de contrat
 - o CDD
 - o CDI
 - o Alternances (apprentissage / professionnalisation)
 - o Stages
- Nombre et liste de forums réalisés ou organisés et taux de transformation des candidatures
- Nombre de partenariats conclus avec des structures d'accompagnement en recrutement / accueillis grâce à ces partenariats

Indicateurs associés au plan de maintien dans l'emploi

- Nombre d'accompagnements dans le cadre de demandes de RQTH
- Nombre de dossiers de maintien instruits et type d'aménagements mis en place (technique / organisationnel)
- Nombre, montant et type d'aides complémentaires accordées
- Nombre et motif des départs des BOETH
- Taux de turn over des BOETH vs population globale
- Nombre de médecins du travail informés vs nombre total de médecins du travail

Indicateurs liés au plan de formation

- Nombre et type (recruteurs, managers, IRP, COMEX, commerciaux, consultants) d'acteurs-ressource formés par an, et type de formation déployée

Indicateurs liés au plan de sensibilisation et de communication

- Nombre et type d'actions menées dans le cadre de la sensibilisation interne,
- Nombre de participants aux actions de sensibilisation déployées en interne
- Nombre et type d'actions menées dans le cadre de la communication externe

Indicateurs liés au développement des relations avec le secteur adapté-protégé

- Volume annuel de CA réalisé auprès du secteur adapté protégé
- Nombre de personnes en charge des achats de prestations de type fournitures sensibilisés

Annexe 3 – Modalités de demande d'absence autorisée et justificatifs associés (disposition décrite à l'Article III. « Plan de maintien dans l'emploi »)

Le salarié devra respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires auprès de son manager, quel que soit le type d'absence autorisée demandée (annuelle, ou associée à une démarche ponctuelle de déclaration / renouvellement).

Il présentera le ou les justificatifs ad hoc à la mission handicap en fonction du type d'absence autorisée demandée.

- Dans le cadre de l'autorisation d'absence annuelle à destination des salariés en situation de handicap déclarée afin de se rendre à des rendez-vous médicaux ou d'effectuer des démarches administratives liées à leur situation de handicap : attestation médicale, paramédicale ou du spécialiste, ou attestation de rdv auprès de l'organisme ad hoc pour les démarches administratives, dans les 3 jours ouvrés à l'issue du rendez-vous.
- Dans le cadre de l'autorisation d'absence ponctuelle pour la première demande d'octroi d'un titre ou de son renouvellement: justificatif cité précédemment dans les 3 jours ouvrés à l'issue du rendez-vous motivant l'absence + preuve de dépôt auprès de l'organisme évaluant la demande, précisant explicitement le titre demandé.

Ces absences seront posées en tant que « congés exceptionnels » dans l'outil de gestion des absences en vigueur. La mission handicap informera le manager validant le congé que cette absence est autorisée et justifiée.

Dans l'hypothèse où aucun justificatif ne serait produit ou que le justificatif transmis ne serait pas conforme, l'absence sera considérée comme une absence non rémunérée.

Annexe 4 : GLOSSAIRE

Abréviations - terme	Définition et source
AGEFIPH	<p>L'Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.</p> <p>Source : travail-emploi.gouv.fr</p>
BOETH	<p>Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés</p> <p>Source : travail-emploi.gouv.fr</p>
CDAPH	<p>Au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) décide des droits de la personne handicapée, notamment la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).</p> <p>Source : monparcourshandicap.gouv.fr</p>
DRIEETS (Ex DIRECCTE)	<p>Depuis le 1er avril 2021, les DIRECCTE sont regroupées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale au sein d'une nouvelle structure : les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). L'Île-de-France est dotée d'une DRIEETS : Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.</p> <p>Source : travail-emploi.gouv.fr</p> <p><i>La DRIEETS est l'autorité qui évalue l'éligibilité de l'accord handicap à un agrément, et suit sa mise en œuvre.</i></p>
Inaptitude	<p>L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.</p> <p>Selon les cas, les issues diffèrent du reclassement au licenciement pour inaptitude.</p> <p>Source : travail-emploi.gouv.fr</p> <p><i>NB : Le statut de BOETH n'a pas de lien direct avec l'inaptitude qui se base sur l'état de santé et non sur un statut administratif : on peut être déclaré inapte avec ou sans statut BOETH.</i></p>
Invalidité	<p>La pension d'invalidité est un revenu de remplacement versé par l'Assurance maladie pour compenser la perte de salaire partielle ou totale résultant d'une réduction de la capacité de travail suite à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle.</p> <p>Source : monparcourshandicap.gouv.fr</p> <p><i>NB : Le titulaire de la pension d'invalidité est BOETH.</i></p>
IPP	<p>L'Incapacité Permanente Partielle (IPP) est une évaluation par le médecin conseil de la Sécurité Sociale. Lorsque l'incapacité permanente partielle ou totale survient à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, alors la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) détermine un taux d'incapacité permanente qui permet de percevoir une indemnisation conformément au code de la sécurité sociale, articles R 434-1.</p> <p><i>NB : Le titulaire d'une IPP supérieure ou égale à 10% est BOETH.</i></p>
MDPH	<p>Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) accompagnent au quotidien les personnes handicapées dans tous les domaines de leur vie, quels que soient leur âge et leur situation.</p> <p>Une MDPH a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.</p> <p>Source : monparcourshandicap.gouv.fr</p>

Personnes ressources	Tout collaborateur identifié comme relais ou acteur clé dans la mise en œuvre des actions de sensibilisation, d'accompagnement ou de suivi des dispositifs handicap (Réfèrent Handicap, RH, recruteurs, managers, élus CSE)
Mission Handicap	<p>La Mission Handicap est le dispositif interne chargé de piloter, coordonner et animer l'ensemble des actions en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'UES.</p> <p>Portée principalement par la Réfèrent Handicap, également en charge de la RSE, la Mission Handicap intervient de manière transversale, en lien avec les Ressources Humaines, les managers, la médecine du travail, le CSE, ainsi que les partenaires externes (AGEFIPH, ESAT, EA, etc.).</p> <p>Elle constitue le point central de référence pour accompagner les collaborateurs concernés, sensibiliser l'ensemble des équipes, et veiller à la bonne application des engagements pris par VISEO dans le cadre de sa politique handicap</p>
RQTH	<p>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 de bénéficier d'aides spécifiques.</p> <p>Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi. Les démarches pour obtenir cette reconnaissance s'effectuent auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).</p> <p>Source : travail-emploi.gouv.fr</p> <p><i>NB : Le titulaire de la RQTH est BOETH. La demande de RQTH est une démarche confidentielle, volontaire et personnelle.</i></p>
STPA	<p>Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) regroupe des structures employant majoritairement des personnes en situation de handicap dans une perspective d'inclusion. Il est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des ESAT (Etablissements et Services d'Aides par le Travail) - Des EA (Entreprises Adaptées) <p>Implantés sur l'ensemble du territoire, les ESAT et les entreprises adaptées proposent une grande variété d'activités dans une multitude de domaines. La collaboration avec les ESAT et les Entreprises adaptées peut se formaliser de trois façons : contrat de fournitures, contrat de sous-traitance ou mise à disposition de personnel.</p> <p>Sources : agefiph.fr / apf-entreprises.fr</p>

Annexe 5 : UES VISEO

SOCIETES ET ETABLISSEMENTS DE L'UES

		Effectif
COLIBRI		30
BOULOGNE	94 RUE DE PARIS - 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT	15
LYON	51 AV JEAN JAURES - 69007 LYON	15
SYNVANCE CONSULTING SAS		52
BOULOGNE	94 RUE DE PARIS - 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT	52
VISEO		1351
AIX-EN-PROVENCE	595 RUE PIERRE BERTHIER - 13290 AIX-EN-PROVENCE	59
BOULOGNE	94 RUE DE PARIS - 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT	767
GRENOBLE	4 AV DOYEN LOUIS WEIL - 38000 GRENOBLE	124
LYON	12 AV ANTOINE DUTRIEVOZ - 69100 VILLEURBANNE	147
MORLAIX	3 RUE POULFANC - 29600 MORLAIX	92
NANTES	1 RUE DE RIEUX - 44000 NANTES	64
TOULOUSE	8 CHE DE LA TERRASSE - 31500 TOULOUSE	98
UES VISEO		1433