

Groupe Capgemini en France

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Années 2013-2014-2015**

sl Ae UB Ppd
*

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- 1.1 Le cadre légal
- 1.2 Les principes
- 1.3 Les bénéficiaires de l'accord
- 1.4 Champ d'application

ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

- 2.1 Recrutement
- 2.2 Développement de l'alternance
- 2.3 Recours et soutien au milieu protégé et adapté
- 2.4 Actions pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- 2.5 Actions en faveur de la formation
- 2.6 Actions de communication et d'information-sensibilisation
- 2.7 Soutien à des actions d'insertion
- 2.8 Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal du personnel.

ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD


- 3.1 La Direction de Programme
- 3.2 Le Chargé de Mission Handicap
- 3.2 Le Chargé de Recrutement et d'Intégration
- 3.4 Le Comité de Pilotage National
- 3.5 La Commission d'Orientation et de Suivi
- 3.6 Le suivi annuel de l'accord

ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD

- 4.1 Mode de fonctionnement
- 4.2 Principe de péréquation

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



NB
AC
2/31


PREAMBULE

Depuis 1996 le Groupe Capgemini développe une politique active d'emploi et d'insertion des personnes en situation de handicap. Un premier palier a été franchi avec la signature en 2006 du premier accord triennal (2006, 2007, 2008). Cet accord a fait l'objet d'un avenant de prolongation pour l'année 2009.

Le deuxième accord triennal (2010, 2011, 2012) a permis de franchir un nouveau palier. Les parties signataires reconnaissent que cet accord a permis des réussites sur de nombreux points, dont à titre d'exemple :

- Le triplement du nombre de travailleurs handicapés de 2006 à 2011
- La reconnaissance du handicap qui est mieux compris et accepté
- Le rôle positif des chargés de recrutement et intégration, mis en place avec le dernier accord et dont la contribution est essentielle
- Les actions de communication et sensibilisation
- Les salariés qui acceptent plus volontiers de déclarer leur handicap

Néanmoins un certain nombre de difficultés ont été rencontrées, dont certaines sont liées au manque de candidats pour les métiers dont la plupart exigent une qualification professionnelle de niveau ingénieur. Ainsi malgré le renforcement de la capacité de l'entreprise à recruter avec la mise en place des CRI (Chargés de Recrutement et d'Intégration), nous n'avons pas assez de candidats. Les parties signataires reconnaissent aussi que certaines difficultés sont propres à l'entreprise, comme :

- La nécessité de renforcer les moyens pour recruter et intégrer
- La réticence des managers, avec la nécessité de former, expliquer et convaincre
- Le développement de la complémentarité entre les entités, pour régionalement faire ensemble (Sogeti et Capgemini)

C'est au regard de ces réussites et de l'analyse des difficultés, que les parties signataires ont souhaité avec ce troisième accord triennal (2013, 2014, 2015) poursuivre la dynamique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les signataires souhaitent avec ce nouvel accord donner une dimension humaine plus forte. Il est ainsi important au-delà des objectifs quantitatifs, de veiller à la dimension qualitative, en prenant en compte notamment l'intégration des personnes en situation de handicap et surtout le maintien dans l'emploi.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et en particulier dans les articles du code du travail :

- L.5211-1 et suivants du code du travail
- L.5212- 8
- L.5212-13

En référence à l'article L.5212-8, il est défini un plan d'actions présenté à l'article 2 du présent accord.

1.2 Les principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et de :

- **favoriser le recrutement** de personnes en situation de handicap au sein du Groupe Capgemini en France, en développant des partenariats avec des structures et associations pour être en contact avec des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi en facilitant l'intégration dans l'environnement de travail, en permettant l'accès des personnes en situation de handicap aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux salariés ;
- **rechercher activement le maintien dans l'emploi** des salariés en « difficulté » lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue, en préparant notamment le retour des salariés après une longue absence ;
- **développer la collaboration** avec les établissements du secteur protégé et adapté et le recours à ces structures pour **l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations** de services ;
- **développer des actions de formation** et d'intégration **en faveur des personnes en situation de handicap.**

Les engagements financiers relevant du programme général d'actions sont imputés sur le budget de l'accord défini à l'article 4.

1.3 Les bénéficiaires de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire au titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les titulaires de la carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Par ailleurs sont bénéficiaires de certaines dispositions de l'accord, mais avec des dépenses non prises en compte dans le budget en lien avec l'agrément de l'administration, les conjoints et enfants handicapés du personnel. Ces dépenses font l'objet d'une comptabilisation particulière (hors budget de l'accord).

1.4 Champ d'application

Le présent accord de groupe s'applique à toutes les sociétés constitutantes de l'Unité Economique et Sociale Capgemini actuelles et à venir ; ci-après dénommées le Groupe.

ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

2.1 Recrutement

2.1.1 L'obligation d'emploi

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans le Groupe, arrêtée au 31 décembre 2011 est la suivante :

Données issues des DOETH 2011 :

Filiales	Effectif d'assujettis- ement	Obligation d'emploi	US totales	Unités avant minoration	Unités après minoration	Taux d'emploi global avant minoration	Taux d'emploi global après minoration
Capgemini Consulting	889	53	5,84	47,16	46,66	0,66%	0,71%
Capgemini France	78	4	3,99	0,01	0	5,12%	6,40%
Capgemini Outsourcing Services / Outsourcing Services Electric	1124	66	25,66	40,34	36,34	2,28%	2,64%
Capgemini Service	152	9	0,43	8,57	8,57	0,28%	0,28%
Capgemini TS	8670	508	119,18	389,82	368,82	1,37%	1,62%
SOGETI Corporate	40	1	0,26	0,74	0,74	0,65%	0,65%
SOGETI France	5980	348	94,53	253,47	238,47	1,58%	1,84%
SOGETI High Tech	2700	141	36,24	110,76	107,26	1,34%	1,56%
PROSODIE	672	40	4,55	35,45	35,45	0,68%	0,68%
TOTAL US CAPGEMINI	20305	1170	290,00	886,32	842,31	1,43%	1,67%

Le tableau ci-dessus montre au regard des effectifs, quelle est l'obligation d'emploi pour 2011, à savoir 1170 Unités Bénéficiaires. Avec 290 Unités Bénéficiaires valorisées (comprenant les UB indirectes et UB stagiaires ainsi que les minorations), cela correspond à un taux d'emploi de 1,67%.

Les moyens prévus dans le présent accord permettront d'atteindre un taux d'emploi de 2,4% au terme de l'accord (2015).

2.1.2 Les moyens pour recruter

Il est important de saisir toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, quels que soient les postes concernés.

Le Groupe développera ses relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tels que le Pôle Emploi, les structures du réseau CAP EMPLOI ou toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats reconnus travailleurs handicapés.

Il poursuivra notamment les partenariats mis en place lors du précédent accord.

Une attention particulière sera portée sur les partenariats avec les associations (Tremplin Etudes, Handicap, Entreprises, Exéco, HANPLOI, L'Adapt, ...) afin d'accroître le nombre de candidats et de mieux faire connaître nos métiers et besoins de recrutement.

Afin de favoriser la rencontre avec les candidats handicapés, des actions spécifiques pourront être menées, telles que la participation à des forums et autres événements dédiés, la promotion sur le site Internet du recrutement de travailleurs handicapés, des campagnes de communication dans différents médias, ou encore l'aide aux déplacements des candidats, dans le cadre de leur participation à des forums ou à des entretiens.

Afin de répondre efficacement à cet objectif de recrutement, les chargés du recrutement et d'intégration (CRI) seront plus nombreux. Ils travaillent en étroite collaboration avec les Chargés de Mission Handicap de leur entité dont la mission est de développer l'accord dans des entités opérationnelles, avec l'appui des services RH. Une coopération régionale entre les entités permettra de développer des actions communes, d'être présent ensemble sur des forums et de mieux se faire connaître auprès des associations.

Cette mission est portée par les Directeurs des Ressources Humaines des unités. Les Responsables Ressources Humaines seront tous formés sur le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés.

Cette politique pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'embauche de nouveaux salariés handicapés à travers, par exemple, l'aide aux déménagements des candidats ou le soutien via une prime à la mobilité pour les personnes recrutées issues d'autres régions.

Pour tenir compte du manque de candidats ayant les qualifications requises le Groupe développera l'intégration par l'alternance. Ce point fera l'objet de moyens spécifiques développés dans l'article 2.2

Par ailleurs, le Groupe conduira des actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel chargé du recrutement et de l'encadrement, afin de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap. La collaboration entre les différentes entités du Groupe sera renforcée, avec l'organisation d'opérations communes et l'échange de bonnes pratiques. Ainsi ces opérations mettront en avant les différentes entités (avec leurs logos) dans le cadre d'une démarche commune.

Les objectifs annuels de recrutements de personnes en situation de handicap pour l'ensemble du Groupe sont les suivants :

	2013	2014	2015
Nombre de recrutements	65	68	72
% recrutement année N/eff.fin année N-1	22%	21%	21%
UB Stagiaires	12	14	16

Il sera recherché en priorité des recrutements en CDI.

Tout comme les contrats à durée déterminée et les missions de travail temporaire, les contrats en alternance sont comptabilisés dans les recrutements. L'objectif est au terme de l'alternance de transformer ces contrats en CDI.

Ces recrutements, complétés par les reconnaissances de travailleurs handicapés et les UB au titre du recours au secteur protégé et adapté et des effets de minoration, devraient permettre d'atteindre le taux d'emploi de 2,40% au terme de l'accord.

L'évolution du taux d'emploi attendu serait le suivant (en prenant en compte que le dernier taux connu est de 1,67% en 2011)

	2013	2014	2015
Taux d'emploi	2,00%	2,20%	2,40%

2.1.3 Les moyens pour intégrer

Afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du Groupe, un plan d'insertion sera élaboré sous la responsabilité du Manager concerné, avec l'appui de toutes les parties concernées, coordonnées par le Chargé de Mission Handicap (cf article 3.2), qui apportera également son concours au processus d'intégration du salarié.

Les actions de formation prévues dans cet accord sont hors DIF

Ce plan d'intégration pourra comprendre différentes mesures :

Formation

Des actions de formation seront mises en place à l'embauche ou avant l'embauche, de salariés handicapés, afin d'ajuster leur niveau de compétence et faciliter leur prise de poste (cf article 2.4.2). Une attention particulière sera portée au développement des compétences via les contrats en alternance de personnes en situation de handicap.

Aménagement et accessibilité des postes de travail

Avant chaque embauche, les aménagements nécessaires du poste de travail et les adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste seront réalisés selon les besoins du bénéficiaire, après

consultation du médecin du travail, dans le cadre de la visite de pré-embauche. Toute autre personne ou organisme ou instance de représentation du personnel compétent seront avec l'accord du salarié associés à la démarche. Conformément aux dispositions légales, le CHSCT sera consulté avant toute modification des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels, et des mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail pourront être prises. L'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine pourra également être mise en place (interprètes LSF, auxiliaires de vie,...).

La Médecine du Travail sera mise à contribution pour rechercher les moyens adaptés à l'intégration. L'entreprise (la mission handicap) pourra faire appel si besoin à un ergonome ou à un autre expert adapté à la situation.

Les CHSCT seront informés chaque trimestre sur les recrutements de travailleurs handicapés et les éventuels départs. Ils interviendront, dans le cadre de leurs prérogatives, pour faire des propositions d'aménagement de locaux ou de mesures facilitant l'accueil de travailleurs handicapés.

Selon la situation, un processus spécifique d'intégration du nouveau salarié pourra être mis en place :

- Préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un salarié handicapé devra être réalisée, à la demande du service médical, de l'encadrement ou de la Commission d'Orientation et de Suivi, et sous réserve de l'accord de la personne handicapée concernée. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché, et de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du salarié.

A titre d'exemple, une formation à la LSF (Langue des Signes) sera réalisée auprès des salariés volontaires pour communiquer avec un salarié sourd ou malentendant. Cela permettra de se faire comprendre et facilitera l'intégration.

- Mise en place d'une fonction tutoriale

Afin de faciliter l'intégration et la mise en œuvre des compétences du salarié recruté, un tuteur sera obligatoirement proposé aux salariés. La fonction de tutorat sera confiée dans la mesure du possible et des compétences et aptitudes requises à un senior. Le salarié recruté et le tuteur doivent être volontaires. Le tuteur ne doit pas avoir de lien hiérarchique avec le salarié intégré. Sa mission est clairement définie et programmée dans le temps. Les tuteurs bénéficieront de formations ou d'informations liées à la connaissance du type de handicap, afin de renforcer cette fonction tutoriale. Le temps de tutorat est pris en charge dans le cadre de l'accord.

Un suivi spécifique des salariés handicapés intégrés sera mis en place, dans l'objectif de faciliter le parcours d'intégration du salarié, de faire des bilans réguliers suite à sa prise de poste, de veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement, et de réaliser les ajustements nécessaires le cas échéant.

- Primes à l'insertion

Une prime forfaitaire sera versée à tout **nouveau salarié en situation de handicap du Groupe**, s'inspirant du principe de la prime à l'insertion proposée par l'Agefiph, et selon les modalités prévues en Annexe 1 du présent Accord. L'objectif est, d'une part, de permettre à la personne recrutée de faire face aux éventuelles démarches et charges induites par sa prise de poste ou reprise d'activité, et d'autre part d'inciter les candidats à faire part de leur statut TH

quand ils ont sont bénéficiaires, et in fine permettre à l'entreprise de rester vigilante quant aux éventuels besoins de la personne.

En parallèle, et au-delà de la mise en place du plan d'intégration, une prime forfaitaire à l'embauche sera accordée **à l'entité** recrutant une personne en situation de handicap, s'inspirant du principe de la prime à l'insertion de l'AGEFIPH, et selon les modalités prévues en Annexe 1 du présent Accord. L'objectif est, d'une part, de donner des moyens supplémentaires à l'entité pour mettre en œuvre un plan d'intégration, et d'autre part, d'inciter et d'encourager les entités à embaucher des personnes en situation de handicap et dans la mesure du possible à les pérenniser.

Les montants et critères d'attribution de ces primes sont indiqués en Annexe 1 du présent Accord. Ces montants sont provisionnés dès l'embauche.

Mise en place d'un coaching spécifique

Afin d'optimiser la période d'intégration des salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise, un coaching pourra leur être proposé. L'objectif est de leur offrir, au-delà des aménagements techniques et organisationnels, un accompagnement d'ordre psychologique et opérationnel, dans le cadre d'un espace confidentiel, et sans enjeu hiérarchique ni relationnel. Le but est de permettre aux salariés intégrés d'exprimer et gérer certaines problématiques en lien avec leur situation de handicap, de prendre confiance en eux et développer leur autonomie, et ainsi permettre aux salariés d'exprimer pleinement leurs compétences sans être freiné par des éléments liés au stress et difficultés induits par leur nouvelle intégration ou la gestion de leur handicap.

Le médecin du travail pourra proposer au salarié un accompagnement spécifique.

2.2 Développement de l'alternance

Parmi les candidats identifiés par le Groupe, certains ont besoin de compléter leurs connaissances dans leur métier, ou d'acquérir un niveau de formation supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une embauche future. Le Groupe pourra participer au financement ou au cofinancement de ces formations. Ces formations pourront être réalisées de manière individuelle ou collective.

Dans ce cadre, le Groupe pourra également mobiliser ses ressources de formation internes (accueil dans nos cycles de formation). Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différentes unités.

Le Groupe souhaite poursuivre sa collaboration avec les Grandes Ecoles et entretenir des partenariats avec les Universités pour faciliter la réussite d'actions prévues au titre du présent accord. Le Groupe sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses salariés et ses infrastructures pour l'organisation de cycles de formation ou de journées découvertes à destination d'étudiants et de jeunes diplômés handicapés.

Le Groupe s'attachera, avec notamment l'aide d'associations comme ARPEJEH dont il est membre actif, à établir des contacts le plus en amont possible du parcours de formation des personnes en situation de handicap (lycées, Universités, grandes écoles, centres spécialisés,...), pour d'une part leur permettre d'accéder aux aides proposées par ce présent accord et d'autre part sensibiliser aux métiers et à la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe. Cette action vise notamment à favoriser l'orientation des jeunes en situation de handicap vers les métiers du conseil et de l'informatique, à les inciter à acquérir un niveau de

qualification supérieur, et ainsi favoriser leur insertion professionnelle. Des témoignages seront organisés pour faire la promotion de nos métiers auprès des écoles. Le temps passé est valorisé en travaux internes sur un code spécifique.

Une analyse des embauches consécutives à l'alternance sera étudiée une fois par an en Commission d'Orientation et de Suivi (COS) et consolidé en CPN.

2.3 Recours et soutien au milieu protégé et adapté

Les structures composant le secteur du milieu protégé et adapté recouvrent trois types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, ex-CAT), les Entreprises Adaptées (EA, ex-ateliers protégés) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD). Le Groupe s'engage à poursuivre le développement de partenariats avec ces structures.

2.3.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

Les activités pour lesquelles le Groupe a eu recours au milieu protégé et adapté en 2011, représentent un chiffre d'affaires de 756 793 € HT €, permettant la valorisation de 34 unités bénéficiaires sur la DOETH 2011.

Le Groupe poursuivra ce recours au milieu protégé et adapté pour l'achat de biens et services. Lors du dernier accord le travail mené avec les services achats a permis d'identifier les produits et services qui peuvent provenir du milieu protégé et adapté. Ce travail sera poursuivi, avec une actualisation annuelle et une communication pour orienter le plus possible vers les achats ainsi identifiés dans la base en vigueur (actuellement GPS).

A titre d'illustrations et sans que cette liste soit limitative, les travaux confiés pourront concerner :

- le traitement de mailing ou de courriers récurrents ;
- l'impression de documents ;
- la fourniture de papeterie ;
- la numérisation de documents ;
- la restauration ;
- la location de salles de réunion ;
- le recyclage de matériel informatique (DEEE) ;
- la co-traitance informatique ;

Il sera également recherché des partenariats avec des ESAT.

Sur le plan de l'éthique, un soin particulier sera apporté sur le choix des ESAT en privilégiant notamment ceux qui ont signé la Charte d'Éthique et des Valeurs du réseau GESAT. Une visite des ESAT pourra être organisée pour contribuer à la sensibilisation.

Sur demande des COS ou du CPN, des ESAT ou EA pourront venir présenter leurs activités lors des réunions de ceux-ci.

Les objectifs annuels d'unités bénéficiaires (UB) au titre du recours au milieu protégé et adapté sont les suivants :

	2013	2014	2015
UB sous-traitance milieu protégé et adapté	56	68	80

AC NB
10/31

2.3.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

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

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté pourront prendre plusieurs formes :

- aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements ;
- mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures ;
- aide au financement de matériels ou logiciels ;
- élaboration de projets spécifiques en vue du développement de leur activité ;
- partenariat avec des groupements (réseau GESAT, ...).
- développement de la co-traitance informatique

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

2.4.1 Maintien dans l'emploi :

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et capacités. Le télétravail est déjà identifié dans l'accord UES du 20 juillet 2011 comme un des moyens pour favoriser le maintien dans le poste. Ce programme de compensation s'appliquera aux salariés bénéficiaires de la loi.

Les managers concernés pourront être associés à la démarche de reclassement ou de reconversion des salariés nécessitée par le handicap. Une démarche pluridisciplinaire pour la recherche de solutions d'aménagement ou de reclassement sera privilégiée.

Une attention particulière sera portée sur les situations de reprise après une longue maladie des salariés reconnus travailleurs handicapés. Des documents d'information sur la visite de pré-reprise seront réalisés et diffusés aux services du personnel. Ils pourront ainsi bénéficier d'outils permettant d'informer, en concertation avec les Chargés de Mission Handicap concernés, les salariés absents depuis 3 mois ou plus de cette possibilité, dans l'objectif d'anticiper la reprise d'activité, en identifiant au plus tôt d'éventuelles problématiques d'adéquation du poste par rapport au handicap et en réfléchissant en amont aux solutions d'aménagement ou de reclassement possibles.

La reprise d'activité, après avis d'aptitude par le Médecin du Travail, sera facilitée par la mise en place de formations adaptées et si besoin des aménagements d'horaires. Lorsque le poste occupé à la reprise d'activité est différent de celui occupé avant la longue absence, le parcours de formation sera renforcé. Le Chargé de Mission sera un interlocuteur pour le salarié afin de l'aider dans ses démarches et l'accompagner dans le suivi professionnel.

Ces moyens comprennent notamment :

Aménagement et accessibilité du poste par des adaptations techniques et matérielles

L'aménagement et l'accessibilité des postes de travail relève de la compétence du service médical du travail. Celui-ci peut, le cas échéant, en collaboration avec le Chargé de mission handicap, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement et acquérir le matériel spécifique.

Il peut s'agir de :

- cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail ;
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité ou d'autres problèmes d'ordre sensoriels,...) ;
- d'experts intervenant dans le domaine des dysfonctionnements psychiques et mentaux ;
- d'autres experts choisis en fonction des situations.

Aménagements des conditions de travail

Conformément à la loi qui impose une obligation de moyens, le Groupe veillera, dans la limite des contraintes liées à son organisation et à son environnement, à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'accord.

Le médecin du travail est associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations envisagées. Ces dispositions peuvent être :

- Autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés. Le caractère discontinu de la capacité de travail au regard du handicap est déterminé par le médecin du travail ;
- Allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins. Dans ce cadre, et selon les situations, les salariés bénéficiaires de la loi dont le handicap nécessite des examens réguliers pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à 4 (voir augmentation de ce nombre) journées par an, sur justificatifs ;
- Aménagement du temps de travail ;
- Mise en place de l'intervention de spécialistes types interprètes LSF ou auxiliaires de vie ;
- En cas de reprise du travail à la suite d'un arrêt prolongé avec avis d'aptitude au poste initial, le Groupe veillera à proposer, sur avis du médecin du travail, une affectation transitoire sur certains postes adaptés permettant une réadaptation progressive du salarié avant un retour en production ou au sein de son service d'appartenance ;
- Tutorat permettant la réadaptation progressive au poste de travail. Il s'agit d'un tutorat technique assuré par un salarié ou un encadrant de l'entreprise, n'ayant aucun lien hiérarchique avec le salarié travailleur handicapé ;
- Période de travail à domicile pour certaines catégories de personnel pour lesquelles cette adaptation est compatible avec les exigences professionnelles de leurs fonctions ;
- Mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

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

Aide au reclassement

Les salariés reconnus travailleurs handicapés et déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail seront accompagnés dans leurs démarches de reclassement par le Groupe. Le Groupe veillera à privilégier systématiquement le reclassement interne dans la mesure du possible. Plusieurs dispositions pourront donc être prises, et notamment :

- Période d'immersion au sein d'autres services afin d'aider le salarié à orienter sa reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ;
- Réalisation d'un bilan de compétences ;
- Financement et mise en place de formations permettant d'ajuster ou de développer les compétences du salarié en fonction du poste identifié ou pressenti pour le reclassement interne ;
- Financement de formations ou d'accompagnement dans le cadre du projet professionnel de reconversion du salarié dans le cas où un reclassement externe est envisagé.

Mise en place d'un coaching spécifique

Afin de consolider le dispositif de maintien dans l'emploi existant et permettre aux salariés d'utiliser tous leurs atouts professionnels, un coaching pourra être proposé aux salariés en situation de handicap. L'objectif est de renforcer l'autonomie du salarié, notamment par rapport à sa situation de handicap, et/ou de proposer un accompagnement aux salariés de retour dans l'entreprise, pour aider le salarié à reconstruire son identité professionnelle et consolider ses projets.

Le médecin du travail pourra conseiller un accompagnement dans un objectif de maintien dans l'emploi.

Analyse des départs

Chaque sortie d'un travailleur handicapé des effectifs de l'entreprise sera analysée pour en déterminer les motifs. Les bilans présentés aux instances du personnel intégreront ces données pour permettre une comparaison avec les autres départs.

2.4.2 Doublement de l'indemnité de préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement et de dispense par l'employeur d'effectuer le préavis, l'indemnité compensatrice de préavis est doublée.

2.4.3 Prévention des situations de handicap

L'objectif est d'intervenir à titre préventif sur les situations de salariés susceptibles d'être confrontés à des restrictions médicales, ou à des risques d'inaptitude médicale au poste. Dans ce cadre, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi décrites dans l'accord (cf article 2.3.1) seront mises en œuvre, sans pour autant être imputées sur le budget de l'accord dans la mesure où le salarié ne fait pas partie des salariés bénéficiaires de la loi visées par l'article L.5212-13 du code du travail au moment de la clôture de l'exercice.

Les salariés qui ont des traitements médicaux lourds, bénéficieront d'adaptation de leurs horaires. Cela sera le cas par exemple de salariés ayant des soins réguliers comme des dialyses.

La situation des salariés concernés sera étudiée en liaison avec le médecin du travail, ou/et le service social, ou/et les services de sécurité sociale, ou/et de tout autre organisme compétent. Un point de vigilance particulier sera apporté aux salariés pour lesquels la durée ou la périodicité des absences pour raison médicale est importante. Des visites de pré-reprises pourront être organisées avec l'accord du salarié en vue d'anticiper les restrictions et situations d'inaptitude, et étudier les aménagements envisagés et les possibilités de reclassement le plus en amont possible.

Le service médical et social pourra prendre contact avec le salarié afin d'étudier, compte tenu de l'état du problème de santé, les précautions, les aménagements et les adaptations nécessaires à une reprise du travail.

2.4.4 Aide et soutien aux salariés bénéficiaires de l'accord

Le Groupe s'engage à faciliter les conditions de vie de ses salariés en situation de handicap en son sein par diverses mesures. L'objectif est notamment d'intervenir de manière préventive afin d'éviter toute inaptitude médicale.

Les conditions d'emploi des salariés handicapés sont étudiées en lien avec le médecin du travail, les services de sécurité sociale ainsi que tout autre organisme spécialisé, le cas échéant.

Diverses mesures sont prévues pour aider les salariés en situation de handicap et les soutenir dans leurs démarches :

Reconnaissance du handicap

Le Groupe souhaite, notamment au regard de leur complexité et lourdeur, faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires de mobiliser les dispositifs spécifiques du champ du handicap et de bénéficier des mesures spécifiques, notamment celles prévues dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire. La reconnaissance est attribuée par les MDPH. Cependant, le service de santé au travail de l'établissement, le Chargé de mission handicap ou la direction de l'établissement pourront informer les salariés sur ces dispositifs et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

A cette fin, les salariés concernés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs.

Aides complémentaires

Les salariés bénéficiaires de l'accord pourront accéder aux aides complémentaires suivantes :

- aide au financement d'acquisition et/ou d'adaptation du véhicule spécifique au handicap ;
- aide au financement du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap ;
- aide aux frais de déménagement rendu nécessaire par le handicap ;
- aide au financement d'aménagement du logement ;
- aide au financement d'appareillages (prothèses,...).

Au-delà de ces mesures, le Groupe se réserve la possibilité d'étudier de manière exceptionnelle toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses salariés handicapés. Dans cette hypothèse, l'opportunité de cette demande sera étudiée par la Mission Handicap et pourra faire l'objet d'une présentation en commission d'orientation et de suivi, le cas échéant.

Les aides financières accordées par le Groupe viendront en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, ...). Au regard du caractère urgent de la situation, le Groupe pourra intervenir, sous forme d'avance, sans attendre la réponse de prise en charge des différents organismes pouvant être sollicités, et procéder à une régularisation par la suite qui fera l'objet d'un engagement contractualisé avec le salarié concerné.

2.5 Actions en faveur de la formation

Un niveau de formation insuffisant est l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Partant de ce constat, le Groupe souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap par la formation.

2.5.1 Accueil de stagiaires handicapés

L'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap passe par l'accès à la formation..

A ce titre, le Groupe favorisera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires, conformément à leurs objectifs de formation et en fonction des possibilités offertes au sein des différentes unités.

L'accueil de stagiaires pourra se faire dans le cadre de :

- la formation initiale ;
- l'application en entreprise de la formation professionnelle continue ;
- la validation et l'élaboration de projets professionnels (dispositifs du Pôle Emploi tels que l'Evaluation en Milieu de Travail (EMT), l'Evaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)) ;
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein du Groupe pourront être mises en œuvre (article 2-1-2). Dans le cadre des stages et contrats en alternance, des aides au logement pourront être octroyées en fonction de l'éloignement du centre de formation et du domicile de l'entreprise d'accueil.

Pour mener cette action, le Groupe se rapprochera des écoles ou centres de formation en rapport avec les métiers de l'entreprise. Le Groupe poursuivra également sa collaboration avec des associations (comme Tremplin Etudes, Handicap, Entreprises) qui proposent des stagiaires et des contrats en alternance.

En outre le Groupe s'engage à poursuivre la mise en place de « classes Capgemini/Sogeti » qui ont démontré leur efficacité lors de l'accord précédent. Elles permettent en effet à des stagiaires de bénéficier d'une formation à nos métiers professionnalisante ou qualifiante délivrée par des organismes de formation (CRP, FITEC, Universités Capgemini / Sogeti,...), leur facilitant ainsi l'accès à l'emploi.

2.5.2 Formation individuelle des salariés bénéficiaires de l'accord

Le Groupe veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés par le champ d'application du présent accord éventuellement en mettant en place des moyens appropriés (déplacements, interprète, locaux équipés...) et en apportant un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap.

Concernant les projets de formation spécifique, ne relevant pas du plan de formation et/ou excédant l'obligation légale, l'accord pourra être sollicité/mobilisé sur les coûts des actions de formation dispensées aux travailleurs handicapés pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non, mises en place par l'entreprise pour amener le travailleur handicapé au niveau de qualification requis au regard des besoins de l'entreprise. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'OETH.

Le Groupe s'assurera notamment que chaque formation proposée à tout salarié handicapé lui soit accessible. A défaut et exceptionnellement, toute formation pourra avoir son équivalent dans une session adaptée aux travailleurs handicapés.

Une réduction sélective du temps de travail pendant la durée d'une formation pour préparer des examens ou certifications pourra être proposée aux salariés handicapés de l'entreprise qui en feraient la demande.

Des bilans de compétences pourront être organisés pour valider les acquis des formations reçues dans l'optique de l'évolution du parcours professionnel ou d'un projet personnel.

Enfin, des actions visant à développer le niveau de qualification des salariés handicapés pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE.

2.5.3 Financement d'actions de formation externe

Le Groupe contribuera au financement de formations pour des personnes en situation de handicap, réalisées par des organismes publics ou privés.

Il pourra être amené à proposer l'accès aux ressources techniques et technologiques du service formation du Groupe à des organismes de formation accueillant des personnes en situation de handicap et à mobiliser ses ressources de formation internes.

Des bourses d'études pourront être octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée, de préférence en lien avec les métiers du Groupe.

Une aide financière à la compensation du handicap et à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes en situation de handicap pourra également être apportée par le Groupe. Cela pourra notamment passer par le financement de matériels informatiques favorisant la compensation du handicap, ou encore de postes d'auxiliaires d'études supérieures, en veillant toujours à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun

Le financement de ces actions aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein du Groupe ou d'une autre entreprise, prioritairement dans les domaines d'activité du Groupe, mais également dans d'autres domaines d'activité.

Ces actions visant à développer le niveau de qualification des personnes en situation de handicap pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE et/ou d'évaluation de compétences assurés par des structures spécialistes du handicap telles que les CapEmploi, ainsi que des actions de coaching.

2.6 Actions de communication et d'information-sensibilisation

Le Groupe s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap et informer sur les dispositions de l'accord, tant en interne qu'en externe.

2.6.1 Information-sensibilisation interne

Cette information-sensibilisation visera à renforcer l'adhésion des responsables ressources humaines et des responsables opérationnels du Groupe en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à créer les conditions favorables à l'accueil d'une personne handicapée auprès de l'ensemble des salariés.

Plusieurs outils pourront être utilisés à cette fin, notamment :

- documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap (plaquettes, pages intranet...) ;
- réunions d'information et formations auprès de l'encadrement sur la gestion de salariés en situation de handicap ou auprès des recruteurs sur le recrutement de travailleurs handicapés ;
- manifestations à caractère exceptionnel et ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (pièces de théâtre, mise en situation pratique, découverte de la différence...) ;
- intervention(s) auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau salarié handicapé ;
- communication spécifique lors des modules d'accueil des salariés (Welcome,...) ;
- ...

Les modules d'accueil doivent comprendre un volet de sensibilisation au handicap et être adaptés au cas par cas aux personnes en situation de handicap.

Les membres des COS pourront être associés aux actions d'information-sensibilisation, en concertation avec le CMH.

2.6.2 Information-sensibilisation externe

Le Groupe a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externe, notamment auprès des écoles et des universités :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés ;
- Participation aux rencontres Entreprises sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap (conférences, tables rondes...) ;
- Campagne de communication dans la presse et dans les réseaux sociaux ;
- ...

Ces actions auront pour but de communiquer sur la politique menée par le Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap auprès de candidats potentiels, mais également auprès d'un public plus large, dans le but d'informer et de sensibiliser au handicap, et ainsi participer de manière plus globale au changement des mentalités sur ce sujet.

2.6.3 Participation à des actions de promotion

Le Groupe souhaite étendre son engagement en faveur des personnes en situation de handicap en soutenant des actions de promotion liées au handicap. Ces actions pourront prendre plusieurs formes, et notamment :

- Participation à l'organisation d'évènements / manifestations (ludiques, culturelles, sportives,...) en faveur de la promotion et de la sensibilisation au handicap ;
- Soutien financier au développement d'actions et/ou d'activités en direction des personnes en situation de handicap.

Ces actions doivent s'inscrire dans une réelle démarche de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en lien direct avec l'insertion de personnes en situation de handicap.

2.7 - Soutien à des actions d'insertion

Le Groupe souhaite apporter son soutien à des actions d'insertion liées à la problématique du handicap, qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus.

D'une manière globale, le Groupe souhaite favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il souhaite donc intervenir dans ce cadre auprès de structures ou de personnes en situation de handicap, sans se limiter à ses métiers.

Le Groupe pourra donc intervenir sur divers projets / actions, et notamment :

- Il pourra développer des projets pour favoriser l'accès au savoir et à l'emploi des personnes en situation de handicap comme par exemple le projet « Centre Relais Entreprises » destiné aux salariés ayant une déficience auditive, le projet « accessibilité aux documents PDF » mené avec d'autres entreprises, le projet concernant l'élaboration d'une norme « Organisme Handi-Accueillant » mené en partenariat avec l'AFNOR (mise en place de bonnes pratiques pour favoriser l'accès à l'emploi),... ;
- il étudiera la possibilité d'aider et de soutenir des personnes dans le cadre d'acquisition de matériels spécifiques à leur handicap nécessaires à leur parcours d'insertion professionnelle. Ce soutien devra s'inscrire exclusivement en complément du dispositif de droit commun (Sécurité sociale, mutuelle, assurance, AGEFIPH, MDPH...) ;
- il pourra intervenir pour soutenir des structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap à développer des actions qui facilitent l'emploi ou les démarches de recherche d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- il pourra soutenir financièrement la création d'Entreprises d'Intérim d'Insertion amenées à employer des personnes en situation de handicap. Ces structures permettront à des personnes en situation de handicap de reprendre une activité, et représente également une possibilité de sourcing de candidats handicapés pour le Groupe ;
- il pourra également, dans le but d'aider au recrutement de personnes en situation de handicap, accorder une subvention de fonctionnement à des associations locales recrutant des travailleurs handicapés, en complément et dans le respect des dispositions de droit commun (dispositions liés aux contrats aidés, etc...) ; il sera de la responsabilité de la filiale d'accorder une attention particulière à l'objet et l'éthique de l'association ;
- il pourra également intervenir financièrement auprès de structures d'accueil pour enfants ou adultes handicapés. Il pourra notamment concourir à la création de centres ou d'écoles spécialisées adaptées à une pathologie spécifique ;
- il pourra également soutenir des projets de création d'entreprise de personnes en situation de handicap

Ces actions devront être validées par le Comité de Pilotage National tel que défini à l'article 3.3

2.8 Aides auprès des personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal du personnel.

Le Groupe souhaite apporter une aide auprès des enfants, des conjoints connaissant un handicap reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes en situation de handicap et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ou par la CDES, à condition qu'ils soient rattachés au foyer fiscal du salarié concerné ou qu'ils bénéficient d'une pension de la part de ce dernier.

Cette aide interviendra sous la forme d'attribution de Chèques Emploi Services Universel (CESU). Les sommes allouées devront respecter les plafonds fixés par le législateur en matière d'exonération de charges sociales et de fiscalité.

Les dépenses ne seront pas imputées sur le budget de l'accord. Elles le seront sur un fonds spécifique alloué par l'entreprise dans la limite de 100 000 euros par an.

Les dossiers seront instruits par les COS et soumis au CPN.

Les demandes (qui sont préalablement anonymisées) sont transmises au fil de l'eau aux membres des COS et du CPN (par messagerie). Cela permet une bonne réactivité.

Le Groupe souhaite également apporter son soutien aux familles suite à la naissance d'un enfant handicapé. Dans ce cadre, le Groupe pourra favoriser la prolongation d'un congé parental et étudiera toutes les demandes d'aménagements des conditions de reprise de travail en fonction des besoins de la famille.

Selon les situations, un aménagement du temps de travail du salarié concerné et des déplacements liés au lieu de mission devra être étudié.

ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'action des différents services des établissements composant le Groupe.

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

- au niveau National, par une Direction de Programme et un comité de pilotage national qui assure la validation des plans d'action annuels et le suivi de l'accord ;
- au niveau des établissements sociaux, au sens des comités d'établissement, par un Chargé de Mission Handicap et une commission d'orientation et de suivi.

Pour les établissements sociaux, dont l'effectif est inférieur à 500, le CHSCT assure ce rôle.

Les établissements du Groupe peuvent s'appuyer sur plusieurs ressources :

3.1 La Direction de Programme de l'accord du Groupe

Une Direction de programme est nommée pour assurer le pilotage, la coordination et l'animation du présent accord. Cette Direction est intégrée dans la Direction RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale). Elle est placée sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

La Direction de Programme a pour mission de :

- Animer et coordonner l'accord au niveau du Groupe, tant en interne qu'en externe ;
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Apporter son aide pour l'orientation et le conseil des salariés et des différentes parties prenantes à l'accord ;
- Mutualiser les actions et consolider les données des différentes filiales ;
- Piloter et suivre les réalisations dans le cadre de l'accord ;
- Animer les CMH ;
- Mettre en place des outils de gestion communs aux CMH : compte rendu des COS, suivi des effectifs et reporting financier
- Encadrer les Chargés de Recrutement et d'Intégration, en appuyant si besoin leur action auprès des opérationnels.

Pour mener à bien cette mission, la Direction de Programme pourra s'adjoindre des compétences d'autres acteurs, tant internes qu'externes.

3.2 Le Chargé de Mission Handicap

Un ou plusieurs chargés de mission handicap (CMH) sont nommés dans chaque établissement par la DRH avec l'accord de la Direction de Programme et au regard de leurs compétences et leurs aptitudes (sur la base d'une fiche de mission) pour être les personnes chargées de relayer la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe.

Le nombre de chargés de mission handicap sera déterminé en fonction de la taille et du périmètre géographique de chaque établissement. Des renforts permettent de déployer les actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Leur action sera valorisée. Le nombre de CMH est égal à ½ ETP par tranche de 1000 salariés, augmenté en fonction de la dispersion géographique.

Le nombre de CMH par établissement au moment de la signature de l'accord est précisé en annexe.

Assurant un rôle de pilote de la Commission d'Orientation et de Suivi (article 3.4), le chargé de mission handicap a pour mission, au sein de son établissement, et sous la responsabilité du DRH, de :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des TH prévues dans le cadre de l'Accord groupe ;
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Orienter et conseiller les salariés et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise ;
- Assurer le reporting auprès de la DRH et de la Direction de Programme
- Il présente un bilan de son activité chaque année au COS et ce point est à l'ordre du jour d'une réunion du CHSCT lors du second trimestre.

3.3 Le Chargé de Recrutement et d'Intégration

Les Chargés de Recrutement et Intégration sont sélectionnés au regard des compétences et aptitudes (sur la base d'une fiche de mission). Ils reçoivent une formation et un accompagnement qui leur permettent d'exercer leur fonction. Au cours de cette formation la dimension humaine est un axe prioritaire. Pour effectuer la sélection, une aide d'un cabinet extérieur est sollicitée.

Les Chargés de Recrutement et Intégration sont invités aux réunions relatives aux recrutements et ont connaissance des besoins.

Les Chargés de Recrutement et Intégration sont rattachés à la mission handicap. Cette coordination est assurée par le Directeur de la Mission Handicap.

Actuellement le nombre de CRI est de 5 (ETP). Ce nombre sera porté à 6 pendant la période de l'accord. La répartition sera vue en Comité de Pilotage National.

3.4 Le Comité de Pilotage National

3.4.1 Sa composition

Un Comité de Pilotage National de l'accord est composé :

- de la Direction des Ressources Humaines du Groupe ;
- de la Direction de programme de la mission handicap ;
- de deux membres mandatés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord et membres du personnel du Groupe.

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

3.4.2 - Les attributions du Comité de Pilotage National

Ce comité est assimilable à une commission de suivi d'accord. Il est compétent pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe.

Il est informé de l'état d'avancement des actions programmées et des éventuelles difficultés rencontrées. Il contribue par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

Il doit notamment :

- identifier les projets possibles au niveau national ;
- élaborer le programme d'actions national ;
- examiner les résultats par établissement, consolider les actions menées au niveau du Groupe comparées aux objectifs fixés, et définir les actions correctives à déployer ;
- examiner 2 fois l'an (1^{ère} et 3^{ème} CPN de l'année), le bilan financier de chaque établissement, ainsi que la consolidation à l'échelon du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation) ;
- définir les affectations budgétaires pour l'année à venir ;
- valider les rapports d'activités intermédiaires et finaux.

La démarche de gestion de projets nationaux dont la responsabilité relève du CPN s'organise de la façon suivante :

- construire les grandes lignes du projet ;
- présenter le projet au CPN pour analyse et décision ;
- effectuer les adaptations si nécessaires ;
- mettre en œuvre et suivre la réalisation.

Les documents à examiner seront fournis dans un délai minimum de 10 jours avant la réunion. Les factures afférentes aux dépenses réalisées par la Direction de Programme sont consultables par les membres du Comité de Pilotage, en coordination avec le Directeur de la Mission Handicap.

3.4.3 - Réunions du Comité de Pilotage National

Le Comité se réunira trimestriellement à l'initiative de la Direction de Programme qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera confié à un membre du CPN appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple des membres hors Direction. Un secrétaire adjoint sera également désigné dans les mêmes conditions que le secrétaire.

Si un vote devait être requis pour statuer sur un point, le principe sera le suivant :

- La direction disposera au travers de ses représentants d'un nombre de suffrage égal à celui cumulé des organisations syndicales signataires et membres du comité (2 votes pour chacune des n organisations syndicales signataires, n fois 2 votes pour la direction) ;
- Lorsqu'une procédure de vote est nécessaire, les décisions seront prises à la majorité des votes exprimés ;

- En cas de vote à parité, le secrétaire, le secrétaire adjoint et la Direction se réuniront pour trouver une position de compromis qui sera présentée au CPN. Si aucune position de compromis n'est trouvée ou si la nouvelle proposition est rejetée par l'ensemble du CPN hors Direction, le projet proposé sera alors retiré.

Selon les sujets traités, des intervenants extérieurs pourront être associés aux réunions du Comité de Pilotage National.

Le Comité se réunit une fois par trimestre ; cependant des réunions spécifiques pourront être organisées si au moins deux membres en font la demande, dans un délai maximum de 15 jours. En fonction des sujets abordés, un ou des chargés de mission handicap ainsi qu'un ou plusieurs membres de l'équipe de recrutement pourront être invités lors d'une réunion.

Une fois par an, il lui sera communiqué le bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord. Ce bilan, qui donnera lieu à un rapport écrit, portera notamment sur :

- le bilan annuel de l'année écoulée, comprenant nécessairement une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus ;
- le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Le temps dédié sera de 2 journées par membre et par trimestre hors temps de réunion. Les comptes rendus des réunions seront disponibles sur un intranet, sur une page dédiée au sein de la rubrique RSE de « Talents » et sur le web social.

3.5 La Commission d'Orientation et de Suivi

Au sein de chaque établissement social, au sens des comités d'établissement, dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, une Commission d'Orientation et de Suivi de l'accord sera créée.

Dans les établissements de plus de 5000 salariés, le nombre de COS est augmenté.

Pour Sogeti France, deux COS seront constituées : une COS couvrant l'Ile de France et une autre couvrant les régions.

Pour Capgemini Technology Services, cinq COS seront constituées : une couvrant la division Industrie et Distribution, une couvrant la division Aerospace et Défense, une couvrant la division Services, une couvrant la division Telecom et une couvrant la FSGBU.

En fonction des éventuels changements dans l'organisation de l'UES et de ses filiales, et sur proposition de la Direction et en concertation avec le CPN, ces modalités pourront être révisées.

3.5.1 Sa composition :

- Le DRH ou son représentant
- Le chargé de Mission handicap
- Un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord, membre du personnel de l'établissement social (désignation d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale)
- Un membre de chaque CHSCT désigné par l'instance
- Un représentant du service de santé au travail attaché aux périmètres

Pour Capgemini Technology Services, chaque COS aura un représentant de chaque CHSCT en correspondance avec les sites géographiques significatifs (plus de 100 salariés). Ainsi la COS relative à la FSGBU, aura un représentant du CHSCT Méditerranée, un représentant du CHSCT Paris et un représentant du CHSCT Centre Ouest en correspondance avec les 3 sites (Nantes, Montpellier et Paris).

Chaque CHSCT examine au minimum une fois par an un bilan de l'application de l'accord. Le CHSCT pourra à cette occasion faire des propositions sur les aménagements de poste, le maintien de l'emploi et l'accueil des embauchés.

Chaque COS désigne son secrétaire. Les représentants de la Direction ne participent pas à l'élection.

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

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

- Elabore et propose le programme d'actions relatif à son périmètre ;
- Valide les actions ; participe à la recherche des solutions ;
- Etablit un rapport (une fois par an) ;
- Examine 2 fois l'an le suivi budgétaire.
- Examine le taux d'activité et de formation des personnes en situation de handicap.

Les documents à examiner seront fournis dans un délai minimum de 10 jours avant la réunion.

Les factures afférentes aux dépenses réalisées par le Chargé de Mission Handicap sont consultables par les membres du COS en coordination avec le Chargé de Mission Handicap.

3.5.3 Réunions des Commissions d'Orientation et de Suivi

Chaque Commission d'Orientation et de Suivi se réunira trimestriellement à l'initiative du Chargé de Mission Handicap qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions.

Des réunions supplémentaires pourront être organisées sur demande d'une majorité des membres et sous condition d'être valablement justifiées. Les réunions devront être organisées sous 15 jours, éventuellement sous forme de téléconférence.

Le secrétariat sera confié à un membre de la COS appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple, hors direction.

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

Dans l'hypothèse où des sujets posent un problème d'arbitrage, le chargé de mission devra prendre la décision de demander au Comité de Pilotage National une position.

Les comptes rendus des réunions seront disponibles sur un intranet, au sein de Talents et du web social, avec une page dédiée à cet accord et son application.

Les comptes rendus sont diffusés aux titulaires et aux suppléants.

3.5.4 Information et moyens des COS

Pour assurer leur mission, les membres des Commissions et du Comité de Pilotage National pourront se réunir par organisation syndicale pour favoriser la promotion et la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe. Ces réunions pourront s'exercer une fois l'an sur une journée.

Le temps dédié sera de 2 journées par membre et par trimestre hors temps de réunion..

En fonction de l'urgence de la mise en place d'aménagements de poste et s'il apparaît que les commandes correspondantes tardent à être émises, la COS pourra demander à la Direction de Programme d'intervenir auprès des acteurs concernés.

3.6 Le suivi annuel de l'accord

Les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées au mois de mai suivant la clôture de chaque année d'application par le Comité de Pilotage National.

Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit établi par un prestataire externe, portera notamment sur :

- Le bilan de l'année écoulée, comprenant nécessairement, et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus ;
- Le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Au vu des résultats obtenus, et notamment des embauches réalisées, le Comité de Pilotage National peut proposer des ajustements d'objectifs qui seront présentés pour accord à la DIRECCTE.

Ce bilan sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'établissement, ainsi qu'aux CHSCT et sera accessible à l'ensemble du personnel au travers d'un intranet (Talents et web social). Le CCE sera consulté chaque année sur ce bilan.

Le rapport écrit sera présenté à la DIRECCTE - Unité territoriale des Hauts de Seine.

ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD

4.1 Mode de fonctionnement

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par chaque entité concernée en application des dispositions légales et réglementaires applicables, sur la durée de l'accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année n à partir des déclarations annuelles de l'année n-1 (cf. budget prévisionnel 2013 en annexe).

Il sera décidé chaque année de répartir le budget entre :

- un budget national, géré par la Direction de programme ;
- des budgets locaux propres à chaque entité et gérés par les chargés de mission handicap.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction après consultation du Comité de Pilotage National.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise.

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci pourront, intégralement ou non, être reversés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales ou reportés sur le budget de l'accord suivant, sur proposition du Comité de Pilotage National, et selon la décision de la DIRECCTE.

4.2 Principe de péréquation

L'entreprise applique la péréquation au niveau des établissements juridiquement distincts. Elle ne concerne que les établissements secondaires.

Ce principe de péréquation n'exclut pas la contribution de toutes les entités.

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

5.1 - La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2013, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent accord dès ratification en interne).

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2013, 2014 et 2015. Il prendra donc fin le 31 décembre 2015.

5.2 - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

5.3 - Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires s'engagent à négocier un nouvel accord.

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

5.5 - Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

5.6 - Le présent accord est nul et non avenant en cas de refus d'agrément par le Préfet du département.

Fait à La Défense, le 31 octobre 2012

En 9 exemplaires

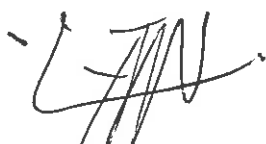
Pour l'UES Capgemini

Nom : ADOUË Jacques



Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom : BENALI Noureddine



**Pour le syndicat National CGT
Groupe Capgemini**

Nom :

JOSEPH
Saint-Jean



Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)

Nom : CARDEAU Alain



**Pour la Fédération des employés
et Cadres (FO)**

Nom : DUMOUZOT Jean-Luc



Pour la CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)

Nom :

ANNEXE 1 : MONTANTS ET CRITERES D'ATTRIBUTION DES PRIMES A L'INSERTION

Cas de figure concerné	Montant de la prime à l'entité	Montant de la prime à la personne	Justificatif à conserver
CDD de 6 mois	500 €	500 €	- justificatif de bénéficiaire de la loi - contrat de travail - 1 ^{er} bulletin de salaire et bulletin de salaire du mois de la fin de la période d'essai - avis médical d'aptitude à l'embauche
CDI ou CDD de 12 mois	1 000 € (2 000 € si le TH a plus de 45 ans)	1 000 € (2 000 € si le TH a plus de 45 ans)	
Contrat en alternance de 6 mois minimum	1 000 € ou 2 000 € (si le TH a plus de 45 ans)	1 000 € (2 000 € si le TH a plus de 45 ans)	
Pérennisation (CDI suite à un CDD ou à un contrat en alternance, ou CDD de 12 mois minimum à la suite d'une alternance)	500 €	500 €	

Les primes ne pourront se cumuler entre elles pour un même salarié dans une même entité, exception faite de la prime à la pérennisation.

De même, lorsque les critères en vigueur permettent l'octroi d'une prime Agefiph au candidat, **le candidat ne pourra cumuler la prime Agefiph et celle prévue dans le présent Accord et devra en priorité mobiliser celle de l'Agefiph.** L'Accord ne sera donc mobilisé que si l'Agefiph n'intervient pas.

ANNEXE N° 2 : ANNEXE FINANCIERE

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2013 – 2014 - 2015

L'obligation d'emploi pour 2011 est établie à 1 170 unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2011 à 290,68.

Compte tenu de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés du groupe et des minorations, le nombre d'unités manquantes est de 842,31 sur les établissements concernés par l'accord et la contribution théorique est de : 4 788 845 €.

Le budget annuel prévisionnel est fixé à 4 800 000 €. Il est réparti entre la mission nationale et les missions locales. Pour information, la répartition en 2012 a été respectivement de 53% et de 47%.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires. Il est égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

PROGRAMME ANNUEL

Art. 2-1	Développement du programme de recrutement de salariés handicapés Dont CRI (masse salariale et frais de déplacement)	1 200 000 € 400 000 €	25 %
Art. 2-2 2-5	Formation	1 104 000 €	23 %
Art. 2-6	Communication et information - sensibilisation	384 000 €	8 %
Art. 3	Animation, coordination et suivi de la politique d'emploi de travailleurs handicapés	960 000 €	20 %
Art. 2-3-2	Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté	288 000 €	6 %
Art. 2-7	Soutien à des actions d'insertion	240 000 €	5 %
Art. 2-4-1 2-4-3	Maintien dans l'emploi et soutien aux salariés handicapés	624 000 €	13 %

Budget total	4 800 000 €
---------------------	--------------------

Chap. 2-8	Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel	100 000 €
--------------	--	------------------

ANNEXE 3 : REPARTITION DES CRI ET DES CMH

Le nombre de CRI est porté à 6 répartis comme suit :

Ile de France et Nord : 2

Ouest : 1

Sud-ouest : 1

Est/ Sud-est : 2

Le nombre de CMH est calculé en fonction de la taille et du périmètre géographique de chaque entité de la façon suivante : ½ ETP par tranche entière de 1000 salariés, multiplié par 2 dans le cas d'une forte dispersion géographique (plus de 6 établissements de plus de 50 personnes chacun).

ENTITES	EFFECTIF d'ASSUJETTISSEMENT 2011	Nbre CMH ETP hors dispersion géographique	Dispersion géographique	Nbre CMH ETP
SOGETI France	5980	3		4
ST France périmètre IdF			NON	2
ST France périmètre Régions			OUI	2
SOGETI HT	2700	1,3	OUI	2
SOGETI Corporate	40	0	NON	0
CG France	78	0	NON	0
CG CONSULTING	889	0,4	NON	1
CG OUTSOURCING	1124	0,6	OUI	1
CG SERVICE	152	0	NON	0
CG TS	8670	4,3		6,5
CG TS Aérospatiale et Défense			OUI	1,5
CG TS Télécom et média			NON	1
CG TS Services			NON	1
CG TS Industries et Distribution			OUI	1,5
CG TS FS GBU			NON	1
CG DG ASF			NON	0,5
PROSODIE	672	0,3	NON	0,5
TOTAL UES Capgemini	20305	9,9		15

ANNEXE 4 : FICHE DE MISSION CHARGE DE RECRUTEMENT ET D'INTEGRATION

Intitulé de la mission	Chargé de Recrutement et d'Intégration
Objectif général	Sous la responsabilité de la Direction de Programme et en relation avec les Chargés de Mission Handicap, rechercher et accompagner des candidats et des stagiaires handicapés en vue de leur recrutement ou de parcours de formation (stages, alternance)
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Exploiter toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées, quels que soient les postes à pourvoir - Consolider les profils à pourvoir de chaque entité, aussi bien en termes de recrutement que de parcours de formation - Développer des contacts et des recherches permettant la détection de personnes handicapées à travers la constitution d'un réseau de partenaires - Promouvoir les candidatures auprès des Chargés de Mission Handicap et des opérationnels - Assurer le reporting auprès des CMH et de la Direction de Programme. - Faciliter l'accueil en stage (application en entreprise ou validation de projet) dans les différents services
Activités spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> - Développer des relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Pole Emploi, CAP EMPLOI, CRP et toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats) - Consolider les besoins - Constituer un vivier de candidats et le diffuser régulièrement - Accueillir les candidats et constituer leur dossier de candidature - Assurer le premier entretien - Promouvoir les candidats en indiquant les éventuels aménagements de poste et compensations nécessaires à leur intégration - Promouvoir les candidats et faciliter leur recrutement en recherchant des solutions permettant de faire converger les caractéristiques du poste à pourvoir et les compétences du candidat - Assister éventuellement les candidats tout au long du processus de recrutement (lors des entretiens notamment) - Effectuer le suivi des dossiers diffusés auprès des CMH et des opérationnels, faire les relances nécessaires et organiser les rendez-vous avec les candidats - Préparer en coordination avec les CMH l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés - Participer éventuellement à la mise en œuvre de l'ingénierie nécessaire à leur intégration - Intervenir en tant que conseil sur le parcours et le projet métier/formation, la candidature de la personne.

Compétences :

- Connaissance de nos métiers et de la thématique du handicap
- Capacité à résoudre les problèmes
- Sens du service
- Ecoute, amabilité et disponibilité
- Implication et motivation
- Esprit d'équipe
- Capacité à travailler avec différents partenaires
- Créativité, capacité à être force de proposition, pro-activité
- Organisation, rigueur, esprit d'analyse et de synthèse