

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A L'EMPLOI, A L'INSERTION, AU MAINTIEN ET A LA PROFESSIONNALISATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Entre les soussignées

La Société AUSY, Société anonyme au capital de 6 169 912 euros, immatriculé au RCS de Nanterre sous le numéro 352 905 707, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par Madame Audrey GUEFFIER, Directrice des affaires sociales,

Ci-après désignée « AUSY » ou « la Société »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

La délégation syndicale CFTC,

La délégation syndicale CFE-CGC,

La délégation syndicale CFDT,

La délégation syndicale CGT,

D'autre part,

SOMMAIRE

| | | |
|--------------------|--|-----------|
| ARTICLE 1 - | CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD | 5 |
| ARTICLE 2 - | OBJET DE L'ACCORD | 5 |
| ARTICLE 3 - | L'IMPLICATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP | 6 |
| 3.1 | L'IMPLICATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP | 6 |
| 3.2 | L'IMPLICATION DES RH ET DES SPECIALISTES METIERS (DAS, RECRUTEMENT, ACHATS, ETC.) | 7 |
| 3.2.1 | <i>Les acteurs du recrutement.....</i> | 7 |
| 3.2.2 | <i>Les acteurs internes en charge des prestations avec le STPA.....</i> | 7 |
| 3.3 | L'IMPLICATION DES DIRECTEURS DE L'ENTREPRISE (DOP, BUSINESS LINE, DIRECTIONS TRANSVERSES)..... | 7 |
| 3.4 | L'IMPLICATION DES MANAGERS | 7 |
| 3.5 | L'IMPLICATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL | 8 |
| 3.6 | LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL | 8 |
| 3.7 | LES ACTEURS DE LA COMMUNICATION DE L'ENTREPRISE | 8 |
| ARTICLE 4 - | LES PLANS D'ACTION..... | 9 |
| 4.1 | PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION | 9 |
| 4.1.1 | <i>Les objectifs.....</i> | 9 |
| 4.1.2 | <i>Les actions de recrutement</i> | 9 |
| 4.1.3 | <i>Les étapes de l'accueil et de l'intégration</i> | 11 |
| 4.2 | PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, DE FORMATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE | 12 |
| 4.2.1 | <i>Les objectifs.....</i> | 12 |
| 4.2.2 | <i>Les actions mises en œuvre.....</i> | 12 |
| | L'aide à la reconnaissance du handicap..... | 12 |
| | Formation des salariés en situation de handicap au cours de leur carrière | 13 |
| | Visite de pré reprise..... | 13 |
| | Les aménagements de poste | 14 |
| | Mobilité géographique | 14 |
| | L'aide au reclassement | 15 |
| | Rupture du contrat de travail et analyse des départs..... | 15 |
| | Aides complémentaires | 15 |
| | Prime au maintien dans l'emploi | 16 |
| 4.3 | PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION | 16 |
| 4.3.1 | <i>Les dispositifs de formation à destination des acteurs de la politique handicap</i> | 16 |
| | Formation des managers, des assistants et des CRH | 16 |
| | Sensibilisation et formation des représentants du personnel | 17 |
| 4.3.2 | <i>Les supports de communication et les actions de sensibilisation.....</i> | 17 |
| 4.4 | PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE | 18 |
| 4.5 | LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DE L'INNOVATION AU SERVICE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP | 19 |
| 4.6 | PLAN DE MANAGEMENT ET DE PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP | 19 |
| 4.6.1 | <i>La Mission Handicap</i> | 19 |
| | Les acteurs de la Mission Handicap | 19 |
| 4.6.2 | <i>Commission de suivi</i> | 20 |
| 4.6.3 | <i>Financement.....</i> | 21 |
| ARTICLE 5 - | DISPOSITIONS GENERALES | 21 |
| 5.1 | DUREE DE L'ACCORD | 21 |
| 5.2 | IMPACTS POTENTIELS DE LA NOUVELLE REGLEMENTATION | 22 |

| | | |
|--|------------------------|-----------|
| 5.3 | AGREMENT..... | 22 |
| 5.4 | ADHESION..... | 22 |
| 5.5 | REVISION | 22 |
| 5.6 | PUBLICITE – DEPOT..... | 23 |
| ANNEXE 1 – ETAT DES LIEUX ANNEE 2018 | | 24 |
| ANNEXE 2 : LISTE DES SITES..... | | 26 |
| ANNEXE 3 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL ESTIME POUR LES EXERCICES 2019, 2020, 2021, 2022 ET 2023.. | | 27 |
| ANNEXE 4 : ROLE DES REFERENTS, RELAIS DE LA MISSION HANDICAP | | 28 |

PREAMBULE

Ce nouvel accord s'inscrit aujourd'hui dans un contexte évolutif résultant notamment des récentes évolutions légales et à venir modifiant à horizon 2020 les modalités de satisfaction de l'obligation d'emploi pour les entreprises du secteur privé.

En effet, la Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 comporte des dispositions recentrant significativement l'atteinte du taux d'emploi de 6% sur les actions favorisant le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les modalités de calcul de notre contribution, constitutives du budget de notre accord, vont également être ajustées. Enfin, à l'échéance de cet accord, Ausy ne pourra plus bénéficier qu'une fois du dispositif de l'accord agréé.

Dans ce contexte, et au regard des enjeux de l'inclusion des personnes en situation de handicap, il apparaît fondamental pour Ausy de continuer et d'accentuer ses efforts, notamment dans la mobilisation de chacune de ses composantes et de chacun de ses acteurs.

Pour rappel, depuis 2014, la création de la Mission Handicap Ausy a initié une politique d'emploi volontariste qui, par la signature et le déploiement de son premier accord pour la période 2016-2018, a permis de faire progresser son taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité du premier accord signé en décembre 2015 visant à instaurer et développer une politique « handicap » plus inclusive et plus ambitieuse au sein de la Société.

La Société Ausy a décidé de poursuivre, d'approfondir et d'accentuer la politique engagée en faveur de l'égalité des chances, de l'intégration professionnelle et du maintien dans leur emploi des personnes en situation de handicap afin de tendre vers un taux d'emploi **de 2 % à fin 2021.**

Ainsi, pour les années 2019 à 2021, cet accord, en collaboration avec les partenaires sociaux, doit permettre à Ausy de poursuivre et renforcer les différentes actions mises en place et d'instituer de nouvelles dispositions à venir, afin de favoriser et faciliter le recrutement, le maintien dans l'emploi, le développement professionnel et l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de la Société Ausy.

Cet accord doit permettre à Ausy de mobiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise d'une part, d'ajuster la place des enjeux du handicap au sein d'AUSY d'autre part.

Ces actions doivent permettre à Ausy d'atteindre ses objectifs aussi bien quantitatifs (recrutement, d'intégration, et maintien dans les effectifs) que qualitatifs (suivi des collaborateurs, gestion des compétences, valorisation des parcours professionnels notamment)

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du périmètre de la Société AUSY SAS.

La liste des sites auxquels sont rattachés administrativement tous les salariés d'AUSY au jour de la signature de l'accord est jointe en annexe 2 du présent accord.

Article 2 - OBJET DE L'ACCORD

L'accord s'inscrit dans le cadre de la loi 87-517 du 10 juillet 1987, de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application relatif aux accords d'entreprise (article L5212-1 et suivants du Code du Travail), ainsi que de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ces dispositions sont applicables aux salariés d'AUSY définis à l'article 1 ci-dessus reconnus travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie, ainsi qu'aux diverses autres catégories de salariés énumérés par l'article L5212-13 du Code du Travail.

Il s'agit notamment des catégories suivantes:

- 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, ainsi qu'aux victimes d'un acte de terrorisme ;
- les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- Les titulaires de la carte d'« invalidité » ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap. Ces orientations comportent :

- un plan d'embauche et d'intégration pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de la Société AUSY,
- un plan de maintien dans l'emploi, de formation et d'évolution professionnelle,

- un plan de communication et de sensibilisation,
- un plan de développement du partenariat avec les établissements du secteur protégé et adapté,
- un plan de développement de l'innovation au service des personnes en situation de handicap
- un plan de management de la démarche

Article 3 - L'IMPLICATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

La Société souhaite rappeler que la démarche entamée depuis 2016 à travers l'accord en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap est une démarche commune et doit à cet effet inclure tous les acteurs de l'entreprise.

La politique Handicap est essentiellement pilotée par la Mission Handicap qui joue un rôle central d'animation et de coordination de l'ensemble des acteurs.

En véritable élément fédérateur, elle assure le suivi, l'accompagnement et la dynamisation de la politique handicap pour sa réussite en interne.

3.1 L'implication des salariés en situation de handicap

Ils expriment auprès du médecin du travail, de leur manager, des acteurs RH, de la Mission Handicap ou des Instances Représentatives du Personnel (IRP) leurs besoins d'aide éventuelle. Ils constituent les premiers acteurs de la politique handicap.

La déclaration de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé relève d'une démarche personnelle, individuelle et volontaire du salarié. Toutefois, la démarche de RQTH sera encouragée. Pour ce faire, les actions de sensibilisation déjà engagées auprès des salariés seront poursuivies. Les salariés qui souhaitent s'engager dans cette démarche bénéficieront d'une aide et d'un soutien, apportés en particulier par la Mission Handicap.

Le salarié choisit de communiquer sa situation à son employeur pour bénéficier notamment d'aménagement de poste spécifique.

Ainsi, les salariés seront invités à faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé à la Mission Handicap afin qu'elle ait bien connaissance de leur état et puisse ainsi leur appliquer les mesures du présent accord.

Afin d'assurer un meilleur suivi du salarié en situation de handicap, il est recommandé à ce dernier de signaler à la Mission Handicap toutes difficultés particulières, tout arrêt maladie de plus de 1 mois ainsi que tout changement important relatif à ses conditions de travail (mobilité géographique, changement de manager, ...).

Par ailleurs, les salariés en situation de handicap seront sollicités pour participer, s'ils le souhaitent, à des actions de sensibilisation, des témoignages ou pour donner leur avis sur le déploiement d'actions dans le cadre de l'accord.

Cette participation pourra être élargie aux parents d'enfants handicapés, ou aux salariés ayant un conjoint ou un proche en situation de handicap.

3.2 L'implication des RH et des spécialistes métiers (DAS, recrutement, Achats, etc.)

3.2.1 Les acteurs du recrutement

Les équipes du recrutement assurent le déploiement de certaines actions de l'accord.

Conjointement avec la Mission Handicap, ils réalisent ainsi la recherche de candidats, et le recrutement des salariés en situation de handicap.

Ils peuvent également sur proposition de la Mission Handicap, développer conjointement avec elle des partenariats dans le domaine du recrutement de salariés handicapés, et des synergies avec différents acteurs (prestataires, associations, institutionnels, entreprises de travail temporaires, etc.) Ces actions sont réalisées sur la base des informations transmises par la Mission Handicap ou partagées avec les autres acteurs.

3.2.2 Les acteurs internes en charge des prestations avec le STPA

La Mission Handicap travaillera en lien avec les différents interlocuteurs (achat, Direction, DOP...) en charge de la mise en place de contrats de sous-traitance ou des prestations de service avec les acteurs du secteur du travail protégé et adapté (entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail, etc.).

Ces interlocuteurs assurent également la promotion des structures et de l'offre de services du STPA auprès des acteurs internes de l'entreprise afin d'orienter l'acte d'achat.

Néanmoins, les actions seront prioritairement menées sur le maintien dans l'emploi des salariés d'AUSY en France en situation de handicap.

3.3 L'implication des Directeurs de l'entreprise (DOP, Business Line, Directions transverses)

Chaque Directeur contribue à l'impulsion de la Mission Handicap et en assure le relais notamment au travers du déploiement de bonnes pratiques.

Il informe la Mission Handicap de tout élément important relatif au suivi du salarié en situation de handicap.

3.4 L'implication des managers

Les managers sont acteurs du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise. Ils jouent un rôle dans l'accueil du collaborateur et dans la prise en compte du management du handicap au quotidien. Ils assurent un suivi des collaborateurs, notamment dans la réalisation de ses missions chez le client.

Afin d'assurer un meilleur suivi du salarié en situation de handicap, il est demandé au manager ayant connaissance du statut du salarié, de signaler à la Mission Handicap

- toute difficulté que le salarié pourrait rencontrer,
- tout arrêt maladie de plus de 1 mois
- ainsi que tout changement important relatif aux conditions de travail du salarié :
 - mobilité géographique,
 - changement de manager,
 - nouvelle mission avec des conditions de travail objectivement contraignantes pour le salarié compte tenu de son handicap...(exemples : site client loin des transports en commun, accès à la cantine trop coûteux, méthodes et/ou outils et/ou environnement de travail susceptibles de le gêner etc.).

Un suivi particulier doit également être fait dans le cas d'un prêt de consultant en situation de handicap à une autre agence, de façon à ce que le manager de carrière et le commercial de la mission aient le même niveau d'information tant sur la situation de handicap du salarié, que sur ses possibles difficultés et besoins, ainsi que sur d'éventuelles préconisations.

Ils doivent également contribuer à la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap, et à leur maintien dans l'emploi.

3.5 L'implication des représentants du personnel

Ils assurent un rôle d'écoute, de conseil et d'accompagnement des collaborateurs de l'entreprise. Ils constituent également des relais dans le déploiement des actions à destination des collaborateurs de l'entreprise et notamment celles de la Mission Handicap. Ils sont force de proposition pour la mise en place de nouvelles actions.

3.6 Les services de santé au travail

Les services de santé au travail accompagnent les salariés sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir ou de réduire la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des salariés. Le suivi médical des collaborateurs a pour objectif de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Le médecin du travail est la clé des dispositifs d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap dans l'entreprise.

3.7 Les acteurs de la communication de l'entreprise

Ils assurent lorsque cela est nécessaire et pertinent l'intégration du handicap dans les actions de communication menées aussi bien en interne à destination de tous les collaborateurs qu'en externe à destination des clients ou des partenaires.

Article 4 - LES PLANS D'ACTION

4.1 Plan d'embauche et d'intégration

4.1.1 Les objectifs

Bien qu'en nette progression, le taux d'emploi de 1.53% de la Société s'explique notamment par les difficultés de recrutement qu'AUSY rencontre compte tenu de la spécificité des métiers de son secteur et du niveau habituel de qualification des profils recrutés (BAC +3 à BAC +5 majoritairement informatique ou conseil). En effet, 95% de nos salariés embauchés ont un diplôme BAC + 5.

Il s'agit donc de déployer différentes mesures afin d'améliorer les process de recrutement en vue d'améliorer le nombre annuel d'embauche des personnes handicapés (CDD, CDI) ainsi que l'accueil de stagiaires.

La Société rappelle que tous les emplois existants au sein de la Société Ausy sont ouverts aux personnes handicapées.

Compte tenu de son contexte, la Société souhaite pouvoir s'engager sur un nombre de recrutements réaliste et réalisable.

Aussi, AUSY s'engage donc à recruter à minima sur la période de l'accord

- **35 salariés en situation de handicap** (sur une durée de 3 ans)

OU 45 salariés en situation de handicap (sur une durée de 4 ans)

OU 55 salariés en situation de handicap (sur une durée de 5 ans)

Quels que soient les qualifications et les niveaux hiérarchiques concernés, dont un recrutement minimum de 5 salariés en situation de handicap au cours de la première année du présent accord.

Ce nombre de recrutements, couplé aux RQTH, doit permettre d'atteindre au terme des 5 années d'application de l'accord un effectif de salariés en situation de handicap de l'ordre de **2% sur 3 ans**.

Afin de pouvoir accompagner au mieux les personnes en situation de handicap, la Mission Handicap s'engage à continuer de promouvoir la démarche de reconnaissance et à encourager les salariés à se faire connaître en priorité auprès d'elle, mais également si les salariés le souhaitent auprès de leur manager ou tout autre interlocuteur.

4.1.2 Les actions de recrutement

Toutes les formes de recrutement seront prises en compte afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein d'AUSY, tels que :

- contrat à durée indéterminée,
- contrat à durée déterminée, dans les cas prévus par la loi
- contrat d'apprentissage,
- contrat de professionnalisation,
- stage conventionné.

La Société saisira toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, quels que soient les postes concernés.

A compétences égales, Ausy s'engage à recruter en priorité le candidat en situation de handicap.

Néanmoins, le recrutement de salariés à contrat à durée indéterminée sera privilégié ; 50% des embauches devront porter sur des CDI, dès la 1^{ère} année de l'accord.

A titre d'exemples, elle s'appuiera sur son personnel et ses représentants du personnel par le biais du mécanisme de cooptation déjà existant dans l'entreprise.

La Société développera des partenariats avec des organismes permettant de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap tels que :

- Pôle Emploi,
- CAP EMPLOI
- JOB IN LIVE
- AGEFIPH
- CRP (centre rééducation professionnel)
- ou toute autre structure susceptible de diffuser les offres d'emplois ou de proposer une présélection de candidats reconnus personnes handicapées.

L'accès à la formation et la montée en compétence étant l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la Société souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap par la formation.

Ainsi, la Société encouragera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et de stagiaires.

Dans ce cadre, AUSY assurera auprès des écoles avec lesquelles elle entretient des relations privilégiées et dont les filières de formation sont liées aux métiers de l'entreprise, une communication importante de la politique de l'entreprise en faveur des personnes handicapées.

En parallèle, AUSY développera des actions de partenariat avec :

- lesdites écoles pour favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées,
- des organismes œuvrant dans le domaine de la formation (AFPA,...) pour augmenter la qualification des personnes handicapées.

Des financements sous forme de bourse seront mis en place afin d'accompagner des étudiants en situation de handicap dans leur cursus et leur faciliter ainsi l'accès aux études supérieures dans des formations en lien avec les métiers sur lesquels AUSY recrute. En pareil cas, la Mission Handicap étudiera avec l'étudiant les pistes permettant de renforcer les liens avec AUSY (contrat d'alternance, témoignage, etc...).

AUSY conduira également des actions de formation portant tant sur le savoir-faire que le savoir-être auprès du personnel chargé de recrutement et de l'encadrement afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap veillera à ce que les chargé(e)s de recrutement (CRH) de l'entreprise soient présent(e)s lors de forums de recrutements ou diverses manifestations dédiées à l'emploi des personnes handicapées (job-dating...).

A titre indicatif, il est précisé qu'Ausy participera à environ 10 forums ou salons par an. Ce chiffre est

néanmoins dépendant du nombre de forums ou salons spécialisés dans les métiers de la Société, et de la qualité de ceux-ci.

Les CRH travailleront donc en étroite collaboration avec la Mission Handicap.

4.1.3 Les étapes de l'accueil et de l'intégration

L'accueil et l'intégration sont l'une des étapes clés du processus de recrutement.

La visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail devra être effectuée dans les 2 mois qui suivent l'entrée dans la Société du salarié, peu importe le type de contrat le liant à la Société (CDI, CDD, alternance ou professionnalisation, stage conventionné).

Suite à l'avis remis par la Médecin du travail et si nécessaire, un bilan ergonomique de poste et d'environnement de travail sera réalisé.

En cas de besoin, et sous réserve de l'accord du salarié en situation de handicap, une information relative notamment aux dispositifs d'aménagement nécessaires et leurs impacts éventuels sur le collectif de travail pourra être réalisée auprès de l'équipe de travail intégrant le salarié. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché et de créer un environnement favorable pour son accueil et intégration. Si nécessaire, des formations appropriées seront apportées à l'équipe intégrante.

Chaque nouvel embauché recevra également le livret d'accueil de la Société dont un paragraphe informe sur l'existence d'une Mission Handicap au sein d'AUSY, ses missions et accompagnements. En sus de ce livret, sera remise une brochure d'information présentant la politique handicap de l'entreprise.

Ces documents ainsi que le présent accord seront mis en ligne sur le site intranet dans la partie dédiée à la Mission Handicap, dans le mois suivant sa signature.

En plus du suivi habituel effectué par le manager, le responsable de la Mission Handicap fera régulièrement un point avec le salarié en situation de handicap nouvellement embauché. A ce titre, il le rencontrera lors de trois étapes clés :

- au moment de son intégration dans l'entreprise ;
- Au cours de la période d'essai ;
- Au minimum une fois par an

Le salarié pourra être accompagné lors de cet(s) entretien(s) par un représentant du personnel de son choix.

Quoi qu'il en soit, le salarié en situation de handicap pourra, quand il le souhaite, solliciter le responsable de la Mission Handicap pour un entretien. En cas d'urgence, cet entretien devra être tenu dans les 5 jours ouvrés maximum suivant la demande.

Ces entretiens seront l'occasion de faire le point sur la situation de travail du salarié, son intégration dans l'équipe de travail ainsi que sur son éventuel aménagement de poste. Des actions correctives seront mises en place si nécessaire et ce, dans les meilleurs délais.

En complément, le salarié en situation de handicap fera un point annuel avec son RH manager, sous

réserve qu'il en ait bien un.

4.2 Plan de maintien dans l'emploi, de formation et d'évolution professionnelle

4.2.1 Les objectifs

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

L'objectif est de maintenir dans l'emploi, par la mise en œuvre de solutions adaptées, des salariés en situation de handicap.

Le salarié concerné par une démarche de maintien dans son emploi disposera de tous les éléments d'information lui permettant de comprendre les opportunités liées à l'obtention de la reconnaissance de travailleur handicapé. Il pourra être accompagné par la Médecine du travail et la Mission Handicap.

Il est important de rappeler que la connaissance de la situation de handicap des collaborateurs relève d'informations relatives au respect de la vie privée ce qui implique que les acteurs de l'entreprise sont astreints à un devoir de discrétion au regard des informations dont ils pourraient être destinataires. La Mission Handicap, les services de santé au travail et éventuellement le service de recrutement au moment de l'embauche seront les seuls informés.

Le manager du salarié en situation de handicap n'aura connaissance du statut RQTH de son salarié que si ce dernier en est d'accord ou lui en fait part lui-même, ou dès lors qu'un aménagement de poste ou des adaptations spécifiques nécessiteraient cette information.

4.2.2 Les actions mises en œuvre

L'aide à la reconnaissance du handicap

AUSY souhaite, notamment au regard de la complexité des démarches, aider le salarié dans son parcours de RQTH. Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires de mobiliser les dispositifs légaux et règlementaires spécifiques du champ du handicap et de bénéficier des mesures prévues dans le cadre du présent accord.

Il est rappelé que la démarche RQTH est une démarche personnelle et volontaire. La reconnaissance est attribuée par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur. Cependant, la Médecine du travail ainsi que la Mission Handicap pourront accompagner 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 (AA) pouvant aller jusqu'à deux journées, pouvant être prises par demi-journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatif remis à la Mission Handicap (récépissé de dépôt de dossier auprès de la MDPH/MDR). Il sera procédé à une régularisation des jours d'absence si nécessaire.

Formation des salariés en situation de handicap au cours de leur carrière

La Société veillera à ce que chaque salarié reconnu travailleur handicapé puisse accéder à toutes les formations dont il aurait besoin, validées par sa hiérarchie, et pourra bénéficier d'adaptations spécifiques le cas échéant telles que la mise en place d'une interface de communication, l'adaptation d'un logiciel, etc.... Il peut également s'agir du choix de la salle pour une meilleure accessibilité des lieux, d'aménagements de pauses à horaires fixes ou tout autre aménagement.

Par ailleurs, un entretien spécifique formation réalisé par le Responsable de la Mission Handicap sera proposé une fois par an au salarié. Cet entretien permettra d'identifier ses besoins de formations visant à compenser certaines situations de handicap comme par exemple l'utilisation d'outils spécifiques.

La Mission Handicap prendra financièrement en charge ces formations et s'assurera que les formations et leurs contenus soient accessibles aux personnes en situation de handicap, et en cas d'inaccessibilité proposera des dispositifs pour permettre à ce salarié d'y accéder.

Suite à l'expression d'un tel besoin, la Mission Handicap s'engage à y répondre sous un délai d'1 mois, en explicitant les motifs d'un éventuel refus.

Ces formations ne donneront pas lieu à la signature d'une clause de dédit-formation.

Pour toutes les autres formations n'ayant pas pour but de maintenir le salarié dans l'entreprise au regard de sa situation de handicap, et qui relèvent donc de dispositifs communs à l'ensemble des salariés (ex : plan de développement des compétences, CPF...), la Mission Handicap recueillera chaque année les besoins des salariés en situation de handicap, afin d'en assurer le suivi et veiller à ce que toutes les formations nécessaires au maintien dans l'emploi soient mises en place.

Visite de pré reprise

Il sera porté une attention particulière aux salariés reconnus travailleurs handicapés ou en cours de reconnaissance connus par la Mission Handicap, qui auront un arrêt de travail de plus de 30 jours consécutifs.

Ainsi, la Mission Handicap devra être informée par le manager et/ou le salarié en situation de handicap de tout arrêt de travail d'une telle durée.

Pour les arrêts de travail de plus de 3 mois consécutifs, la Mission Handicap contactera le salarié concerné lors de son retour afin d'identifier avec lui les éventuelles problématiques d'adéquation du poste par rapport au handicap, et trouver des solutions d'aménagements ou de reclassements possibles et ce, en accord avec le salarié.

La Mission Handicap informera le salarié par tout moyen, en amont de la date prévisionnelle de reprise, de sa possibilité de pouvoir bénéficier d'une visite de pré-reprise. La visite de pré-reprise est une visite médicale ayant lieu avec le médecin du travail à la demande du salarié, qui permet d'anticiper le retour de celui-ci à son poste de travail en identifiant les éventuelles difficultés pour la reprise de l'emploi, ainsi que les solutions à mettre en place.

Les aménagements de poste

A tout moment, et notamment en cas de changement dans la situation du salarié, des mesures seront prises pour tenir compte de celle-ci.

Les prescriptions en matière d'aménagement et d'accessibilité des postes de travail relève de la compétence du Médecin du travail. Celui-ci peut, le cas échéant, en collaboration avec la Mission Handicap, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité pour acquérir notamment du matériel spécifique.

Après établissement d'un diagnostic de la situation du salarié, des préconisations d'actions pourront donner lieu à :

- un aménagement de l'accès au poste de travail, un aménagement ergonomique ou informatique du poste, ...,
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacement, passage à temps partiel...,
- une période de travail à domicile pour certaines catégories de personnel pour lesquelles cette adaptation est compatible avec les exigences professionnelles de leurs fonctions,
- des mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- la recherche d'un autre poste (en concertation avec le salarié) dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peut plus convenir en raison des contraintes du handicap

Dès lors qu'un aménagement sera préconisé par la Médecin du travail (quel que soit la nature de l'aménagement), la Mission Handicap prendra le relais et suivra le dossier tout au long de la procédure et ce, même pour le suivi des équipements sur les différents lieux de missions.

Si besoin, après échange avec le collaborateur en situation de handicap concerné, le manager sera informé dès lors que les adaptations/compensations sont nécessaires. Il ne pourra s'y opposer dans la mesure où il s'agit d'une prescription médicale et en respect du présent accord.

Un suivi sera effectué par la Mission Handicap afin de s'assurer que les recommandations ont été bien prises en compte et adaptées à la situation de handicap du salarié.

Par ailleurs, la Mission Handicap fera parvenir trimestriellement aux membres du CHSCT (puis CSE) la liste des aménagements (demandes/propositions/réalisations – durée d'attente – observations).

Mobilité géographique

Tout projet de mobilité géographique d'un salarié en situation de handicap devra être communiqué à la Direction des Affaires Sociales (DAS) et à la Mission Handicap. L'avis du médecin du travail sera sollicité si le salarié le demande. Cette communication devra être préalable au départ en cas de projet de mobilité demandé par la Société.

Dès lors que le Médecin du travail préconisera une restriction de mobilité géographique, la Mission Handicap communiquera cette restriction au manager concerné et la mention sera mise sous CUBE (logiciel de gestion des consultants). Dans ce cas, la mobilité géographique ne pourra être imposée au salarié et la restriction de mobilité ne pourra constituer un motif de sanction disciplinaire. La DAS est garante du respect de cette disposition.

L'aide au reclassement

Les salariés ayant une RQTH et déclarés inaptes à leur poste de travail par la Médecin du travail seront accompagnés dans la démarche de reclassement par la Société. En cas d'absence de solution de reclassement interne entraînant une procédure de rupture du contrat de travail pour inaptitude, un accompagnement spécifique sera proposé au salarié concerné pour faciliter sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement pourra prendre l'une des formes suivantes :

- réalisation d'un bilan de compétences ou d'une VAE,
- la réalisation d'un stage de pré-orientation afin de définir un projet professionnel,
- la prise en charge d'une formation en vue d'une reconversion en complément des dispositifs de droit commun et, sous réserve du budget disponible.

En outre, des conventions pourront également être signées avec des entreprises adaptées (EA) dont le secteur d'activité est similaire à AUSY dans le but de reclasser les salariés en situation de handicap déclarés inaptes dans leurs établissements.

Rupture du contrat de travail et analyse des départs

Aucun licenciement, ni rupture conventionnelle, ni rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur sous réserve que le manager soit au courant de la situation du salarié, ne pourra être réalisé sans une saisine et un avis préalable de la DAS et du Responsable de la Mission Handicap. En cas de difficulté ou de désaccord, la DAS transmettra les éléments d'analyse à la Direction Générale pour décision.

Cette procédure vise à garantir que le motif de la rupture du contrat de travail envisagé est sans rapport avec la situation de handicap.

Les motifs et les circonstances de sortie d'un salarié en situation de handicap des effectifs seront analysés et présentés à la Commission de suivi.

Aides complémentaires

AUSY s'engage à faciliter la situation des salariés handicapés en mobilisant, en fonction de leurs besoins et sur prescription de la médecine du travail, une ou plusieurs des mesures décrites ci-après :

- les salariés bénéficiaires de la loi de 2005 et dont le handicap nécessite des examens réguliers (ex : maladies invalidantes) pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à six journées par an et sur justificatifs (bulletins d'hospitalisation, certificat d'examen médical). Ils devront être remis à la Mission Handicap.
- une aide financière au transport pour les trajets domicile/travail ou pour les déplacements professionnels en complément des aides attribuées par les dispositifs communs (MDPH, AGEFIPH, Conseil Général,...). Cette aide peut être ponctuelle ou durable au regard de chaque situation particulière (TAXI, Transport spécialisé, ...),
- une aide au financement du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap et en complément des aides potentielles,
- une aide financière de l'aménagement du véhicule personnel adapté au handicap du salarié en complément des aides financière d'autres organismes (MDPH, AGEFIPH, Conseil Général,...),
- une aide au financement d'appareillage qui viendra en complément de la participation financière d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance,...).

Pour chacune de ces mesures, la Mission Handicap effectuera une étude et un diagnostic de la situation. Une proposition de mesure sera alors discutée entre la Mission Handicap, le salarié, le Médecin du travail et le responsable hiérarchique si besoin.

Par ailleurs, dès l'entrée du salarié en situation de handicap dans les effectifs, la Société appliquera le principe de subrogation de l'employeur dans le versement des indemnités journalières de sécurité sociales, et ce dans les mêmes conditions que ce qui est prévu pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

Enfin, il est rappelé que conformément à l'article L.1222-9 du code du travail, l'employeur qui refuse la demande de recours au télétravail formulé par un salarié handicapé devra systématiquement motiver sa décision.

La ou les mesures appropriées et le budget alloué, seront déterminés, au cas par cas par la Mission Handicap.

Prime au maintien dans l'emploi

AUSY s'engage à étudier le versement d'une prime aux managers ayant dans leurs effectifs un taux d'emploi correspond à l'objectif de la société. Cette prime ne viendra néanmoins pas grever le budget Handicap.

4.3 Plan de communication et de sensibilisation

4.3.1 Les dispositifs de formation à destination des acteurs de la politique handicap

Formation des managers, des assistants et des CRH

Des formations spécifiques seront dédiées aux responsables hiérarchiques ayant pour objectif de :

- Sensibiliser au handicap,
- Connaitre les mesures du présent accord,
- Donner des conseils et bonnes pratiques (savoir-faire et savoir-être) pour une bonne intégration des personnes en situation de handicap au sein de l'équipe ainsi que favoriser leur maintien.
- Accompagner et suivre le salarié dans son évolution professionnelle

Ces formations seront effectuées par des organismes spécialisés. A l'issue de ces formations, il sera remis aux managers des outils leur permettant d'identifier les questions à se poser ou les problèmes d'organisation afin d'intégrer au mieux le collaborateur en situation de handicap sous forme d'un guide de bonnes pratiques.

Par ailleurs, tout nouvel encadrant, dans son parcours d'intégration, sera informé et sensibilisé sur les engagements définis dans le cadre du présent accord.

AUSY s'engage à mettre en place un guide pratique à destination des managers dont l'objet sera de rappeler les principaux dispositifs relatifs à l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Des formations spécifiques seront également dispensées aux CRH ainsi qu'aux assistants, compte tenu de leur rôle important dans le process de recrutement mais aussi dans le suivi des salariés ; la fréquence de ces sessions devra tenir compte du rythme de renouvellement de ces équipes.

Sensibilisation et formation des représentants du personnel

Les représentants du personnel notamment les membres du CHSCT (prochainement les membres du CSE) bénéficieront d'une action de sensibilisation à la prise en compte du handicap.

Les membres de la Commission de suivi bénéficieront d'une formation pour mener à bien leurs rôles.

L'intervention d'organismes spécialisés sera prévue.

4.3.2 Les supports de communication et les actions de sensibilisation

La mise en place d'une **communication interne** permettra de faire connaître les droits des salariés en situation de handicap notamment sur toutes les mesures prises dans le cadre de l'accord. La communication sera relayée au travers de tous les supports existants déjà dans l'entreprise (intranet spécifique, journal interne, ...), et la Société s'engage à mettre à jour les éventuels supports qui ne le seraient pas. Celle-ci pourra être discutée dans le cadre de la Commission de suivi.

A ces supports, en seront ajoutés de nouveaux :

- guides pratiques disponibles également en version numérique,
- vidéos,
- affichages,
- module d' E-learning qui sera rendu handi-accessible

Afin de favoriser les demandes de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et les aménagements de poste en découlant, Ausy communiquera par ailleurs sur les principaux troubles ou maladies pouvant être considérés comme une situation de handicap.

Par ailleurs, la Mission Handicap veillera à ce que chaque manifestation et/ou réunion intègre la notion du handicap et prenne en compte les éventuels aménagements des lieux afin qu'aucun salarié ne soit lésé.

Les projets pourront également être communiqués à la Commission de suivi qui pourra être force de proposition.

La Société a également pour volonté de faire connaître son engagement à travers des **actions de communication externes** et participera aux rencontres entreprises sur le thème de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces actions ont pour but de communiquer sur la politique menée par la Société en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap auprès de candidats potentiels.

La Société souhaite soutenir des actions de promotion liées au handicap qui pourront prendre plusieurs formes telles que la participation à des événements et/ou manifestations en faveur de la promotion et de la sensibilisation au 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.

Enfin, les relations avec le secteur adapté peuvent être l'occasion d'accueillir en stage, voire de recruter des personnes en situation de handicap issues de ce secteur.

Une sensibilisation à destination des salariés sera mise en place au moins une fois par an (idéalement lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes en situation de Handicap).

Cette sensibilisation pourra prendre la forme de mini-conférences, ateliers débats, ateliers sportifs, ateliers de mise en situation.

Pour ce faire, la Société aura recours à des organismes de formation reconnus dans le domaine.

Par ailleurs, un espace sera réservé à la Mission Handicap sur le site intranet de la Société qui sera rendu handi-accessible.

4.4 Plan de développement du partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé

La loi du 5 septembre 2018 est venue modifier les modalités de satisfaction de l'OETH dans la mesure où à compter du 1^{er} janvier 2020, le recours au STPA (Secteur du travail protégé et adapté) ne constitue plus une modalité de satisfaction de l'obligation d'emploi mais impactera à la baisse le montant de la contribution.

La Société souhaite néanmoins continuer à promouvoir le recours au secteur protégé et ainsi poursuivre le partenariat déjà engagé avec les entreprises adaptées et les établissements ou services d'aide par le travail (EA/ESAT).

Il sera donc recherché d'autres partenariats pour poursuivre la promotion de l'utilisation de ces types d'établissements en développant un catalogue de prestations nationales et/ou en soutenant le GESAT/UNEA.

Une recherche géographique et par domaine d'activité sera faite afin de recenser les prestations pouvant être sous traitées au STPA, à concurrence de coûts acceptables.

La sensibilisation concernant l'utilisation d'un sous-traitant EA ou ESAT sera renouvelée sur l'ensemble des sites dans le but de poursuivre et de développer les relations commerciales avec les entreprises adaptées et les entreprises ou services d'aide par le travail. A titre d'exemples, le recours au secteur adapté et protégé est prioritaire pour les commandes de plateaux-repas et de cocktails déjeunatoires lors d'organisations de réunions.

En outre, il sera fait appel au secteur adapté dans le cadre de la co-traitance sur des métiers proches de notre secteur d'activité. Cette démarche permettra de développer les compétences des travailleurs et d'envisager pour ces derniers des passerelles vers le milieu ordinaire de travail.

4.5 Le plan de développement de l'innovation au service des personnes en situation de handicap

Conscient que l'innovation et les nouvelles technologies constituent des leviers majeurs de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les métiers et plus largement dans la Société, AUSY s'engage à examiner les technologies ou les recherches en sciences humaines et sociales pouvant être susceptibles de servir la formation, le maintien dans l'emploi et faire en sorte que l'innovation technologique puisse être un vecteur de progrès au service du handicap.

La Mission Handicap s'engage à faire émerger les projets en interne visant à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap pourra par exemple, à titre expérimental, mettre en place un dispositif d'appel à projets sur le handicap auprès des salariés afin de favoriser l'innovation et l'émergence de projets nouveaux.

Cet appel à projets pourra se matérialiser par l'organisation d'un concours interne d'innovation.

En fonction de l'ampleur des projets proposés, la Mission Handicap et ses partenaires pourront identifier les solutions de financement auprès d'acteurs externes s comme l'AGEFIPH ou l'Agence nationale de recherche (ANR) par exemple.

4.6 Plan de management et de pilotage de la politique handicap

4.6.1 La Mission Handicap

La mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes handicapées repose sur l'implication de tous, à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Elle s'appuie notamment sur la Mission Handicap Ausy.

La DAS est garante du respect du présent accord.

Les acteurs de la Mission Handicap

- Un Directeur Affaires Sociales responsable de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Un Responsable de la Mission Handicap Ausy chargé de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord et son suivi administratif.
Les principales missions sont les suivantes :
 - le conseil et l'accompagnement des différents acteurs dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord,
 - la coordination des actions en faveur des salariés en situation de handicap,
 - la gestion des fonds de l'accord et le financement des actions prévues dans l'accord,
 - le suivi des réalisations et la consolidation d'un rapport d'activité et d'un bilan financier.
 - l'animation des actions en faveur des salariés en situation de handicap : il (elle) est

l'interlocuteur privilégié(e) des établissements, des représentants du personnel et des institutions sur les questions du handicap,

- la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise et de la communication interne et externe,
- l'accompagnement dans le recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes handicapés.

Le Responsable de la Mission Handicap établira un **tableau de bord de l'état d'avancement** des actions menées.

- Des référents de la Mission Handicap en charge du recrutement.
- Des correspondants/relais de la Mission Handicap par établissement qui ont pour rôle la mise en œuvre opérationnelle des mesures déterminées dans cet accord et ce, en collaboration étroite avec le Responsable de la Mission Handicap.
Toute action réalisée devra obtenir validation du Responsable de la Mission Handicap.
Le Responsable de la Mission Handicap coordonnera les réunions de travail nécessaires avec l'ensemble des correspondants.
Leur rôle est défini dans l'annexe 4.
- Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) puis les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSE. L'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap passe également par un travail coordonné avec le CHSCT, puis les CSSCTR, qui a une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels. Il constitue donc une instance privilégiée d'échanges d'informations et de proposition.

Il est entendu que dans la mesure où le Médecin du travail est un relai d'informations important, la Mission Handicap veillera à communiquer avec celui-ci aussi souvent que cela sera nécessaire.

4.6.2 Commission de suivi

Une commission de suivi se réunira 3 fois par an pour effectuer le bilan quantitatif et qualitatif et ce, à l'initiative du Responsable de la Mission Handicap. Elle sera animée et coordonnée par lui ou par tout autre représentant de la Société.

Elle est composée :

- du Directeur des Affaires Sociales,
- du Responsable de la Mission Handicap,
- des représentants des organisations syndicales signataires (2 représentants par organisation),
- d'un élu de chaque CSSCTR, désigné par le CSE ,
- du Médecin du travail référent.

Cette commission a notamment pour mission:

- de veiller au respect des dispositions du présent accord,
- d'être informée de l'état d'avancement des actions prévues dans l'accord et de contribuer au suivi budgétaire,

- d'être force de proposition
- d'entretenir une dynamique d'actions afin de mobiliser en permanence les différents acteurs.

Pour chaque réunion, la Mission Handicap préparera :

- le point d'avancement des actions réalisées au cours du quadrimestre écoulé,
- le suivi des recrutements (origine des candidatures, embauchés effectués, types de contrat,...),
- le suivi et les motifs de départs,
- le suivi des RQTH,
- le suivi du nombre d'aménagement de postes proposés et réalisés,
- le suivi des formations en lien avec le Handicap,
- le suivi d'achats secteur protégé/adapté,
- le récapitulatif des actions de communication externe,
- l'état d'avancement du budget,
- le plan d'actions prévues pour le quadrimestre à venir.

Il est convenu qu'une présentation générale des résultats annuels de cet accord sera effectuée au niveau des instances représentatives du personnel (CE et CHSCT, puis CSE).

4.6.3 Financement

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, ou à tout autre organisme collecteur prévu par la loi, par chaque établissement concerné 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 global est établi chaque début d'année N à partir des déclarations annuelles de l'année N-1.

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont indiqués en annexe 3.

Ils pourront faire l'objet, le cas échéant, d'une redéfinition en fonction des besoins, des moyens financiers disponibles et du plan d'action annuel déterminé par la Mission Handicap et les acteurs de l'entreprise. Cette redéfinition sera présentée chaque année à la DIRECCTE dans le cadre du bilan annuel et se fera en cohérence avec les clauses du présent accord.

Le budget définitif sera communiqué au cours du mois de mars 2019.

Article 5 - DISPOSITIONS GENERALES

5.1 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Le programme en faveur des personnes en situation de handicap sera déployé sur les années civiles 2019, 2020, 2021.

5.2 Impacts potentiels de la nouvelle réglementation

La LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a apporté plusieurs évolutions sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des entreprises. Les dispositions législatives et réglementaires s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2020.

Elles prévoient notamment que :

- Les entreprises ne pourront mettre en œuvre qu'un accord agréé triennal renouvelable une seule fois,
- Le taux d'emploi de 6% devient révisable tous les 5 ans,
- Seul l'emploi direct (CDI/ CDD/ Alternance / Stages/PMSMP/Intérim) est pris en compte pour le calcul du taux d'emploi
- La Déclaration Obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est désormais réalisée au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement
- La DOETH sera réalisée de manière mensuelle par le biais de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)
- Le mode de calcul de la contribution est modifiée (suppression des minorations, modification de la liste des ECAP, déduction du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapte)

Les décrets à paraître permettront de préciser les contours de ces nouvelles obligations, ainsi que les impacts éventuels sur cet accord.

5.3 Agrément

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par la DIRECCTE des Hauts de Seine

5.4 Adhésion

Conformément à l'article L2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à compter du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat greffe du Conseil du Prud'hommes compétente et à la DIRECCTE.

La notification devra être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

5.5 Révision

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord dans les conditions légales prévues aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'Autorité compétente.

5.6 Publicité – Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article D2231-2 du Code du travail, le présent accord ainsi que ses annexes (une version papier et une version électronique) seront déposés auprès de la DIRECCTE des Hauts de Seine et remis après agrément au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait à Sèvres, le 5 avril 2019

En 8 exemplaires

Pour la Société

Pour les organisations syndicales

CFTC, représentée par

CFDT, représentée par

CGT, représentée par

CFE-CGC, représentée par

-

ANNEXE 1 – Etat des lieux année 2018

| Etablissement | Effectif d'assujettissement | Obligation d'emploi | Emploi de bénéficiaires | Contrats milieu protégé (UB retenues) | UB totales (retenues) | Minorations réelles | Nb bénéficiaires manquants après minorations | Taux d'emploi direct avant minorations | Taux d'emploi direct après minorations retenues | Taux d'emploi global (avec UB retenues) avant minorations | Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations réelles |
|-------------------|-----------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---------------------|--|--|---|---|---|
| Sèvres (Siège) | 1611 | 96 | 22,36 | 10,06 | 32,42 | 3,00 | 60,58 | 1,39% | 1,57% | 2,01% | 2,20% |
| Aix-en-Provence | 148 | 8 | 1,94 | 0,05 | 1,99 | 0,00 | 6,01 | 1,31% | 1,31% | 1,34% | 1,34% |
| Bordeaux | 70 | 4 | 1,00 | 0,03 | 1,03 | 0,50 | 2,47 | 1,43% | 2,14% | 1,47% | 2,19% |
| Chauvay | 30 | 1 | 0,00 | 0,07 | 0,07 | 0,00 | 0,93 | 0,00% | 0,00% | 0,23% | 0,23% |
| Grenoble | 11 | 0 | 0,96 | 0,00 | 0,96 | 0,00 | 0,00 | 8,73% | 8,73% | 8,73% | 8,73% |
| Lille | 74 | 4 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,00 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Lyon | 109 | 6 | 1,60 | 0,00 | 1,60 | 0,00 | 4,40 | 1,47% | 1,47% | 1,47% | 1,47% |
| Montpellier | 38 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% |
| Nantes | 141 | 8 | 1,93 | 0,00 | 1,93 | 0,00 | 6,07 | 1,37% | 1,37% | 1,37% | 1,37% |
| Orléans | 171 | 10 | 1,00 | 0,11 | 1,11 | 0,50 | 8,39 | 0,58% | 0,88% | 0,65% | 0,94% |
| Rennes | 192 | 11 | 1,00 | 0,00 | 1,00 | 0,00 | 10,00 | 0,52% | 0,52% | 0,52% | 0,52% |
| Strasbourg | 40 | 2 | 0,00 | 0,02 | 0,02 | 0,00 | 1,98 | 0,00% | 0,00% | 0,05% | 0,05% |
| Toulouse | 453 | 27 | 7,69 | 0,00 | 7,69 | 1,00 | 18,31 | 1,70% | 1,92% | 1,70% | 1,92% |
| Valbonne | 283 | 16 | 1,90 | 0,00 | 1,90 | 0,00 | 14,10 | 0,67% | 0,67% | 0,67% | 0,67% |
| Total (14) | 3371 | 193 | 41,38 | 10,34 | 51,72 | 5,00 | 137,24 | 1,23% | 1,38% | 1,53% | 1,68% |

Rappel des indicateurs clés

En 2015, avant la conclusion de l'accord handicap AUSY, les éléments chiffrés consolidés par la DOETH indiquaient :

- Un taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés de 0.63% (incluant l'emploi direct + indirect via le secteur adapté et protégé, ainsi que l'accueil des stagiaires)
La part d'emploi direct de Travailleurs Handicapés, via l'accueil et l'intégration en interne, représentait quant à elle 0.54%, soit 15,63 TSH équivalent temps plein pour un effectif de 2977 salariés AUSY.

En 2016, les éléments chiffrés consolidés par la DOETH indiquent:

- Un taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés de 0.62% (incluant l'emploi direct + indirect via le secteur adapté et protégé, ainsi que l'accueil des stagiaires)
La part d'emploi direct de Travailleurs Handicapés, via l'accueil et l'intégration en interne, représente quant à elle 0.56%, soit 18,06 TSH équivalent temps plein pour un effectif de 3203 salariés AUSY.

En 2017, les éléments chiffrés consolidés par la DOETH indiquent:

- Un taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés de 1.02% (incluant l'emploi direct + indirect via le secteur adapté et protégé, ainsi que l'accueil des stagiaires)
La part d'emploi direct de Travailleurs Handicapés, via l'accueil et l'intégration en interne, représente quant à elle 0.85%, soit 26,60 TSH équivalent temps plein pour un effectif de 3124 salariés AUSY.

En 2018, les éléments chiffrés consolidés par la DOETH indiquent:

- Un taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés de 1.53% (incluant l'emploi direct + indirect via le secteur adapté et protégé, ainsi que l'accueil des stagiaires)

La part d'emploi direct de Travailleurs Handicapés, via l'accueil et l'intégration en interne, représente quant à elle 1.23%, soit 41,38 TSH équivalent temps plein pour un effectif de 3371 salariés AUSY.

Adresse des sites

- Sèvres : 6/10 rue Troyon – CS 80005 – 92316 Sèvres ;
- Lyon : 210 avenue Jean Jaurès – 69007 Lyon ;
- Strasbourg : Immeuble SXB1 – 16 avenue de l’Europe – 67300 Schiltigheim ;
- Nantes : Zac de la Chantrerie 1 – 17/19 rue Christian Pauc – 44300 Nantes ;
- Orléans : 3D rue Pierre Gilles de Gennes – 45000 Orléans ;
- Rennes : 7 square Chêne Germain – CS 81769 – 35510 Cesson Sévigné ;
- Toulouse : Immeuble Jupiter - 4 rue du professeur Pierre Velas – 31100 Toulouse ;
- Lille : Centre d’affaires Château Rouge - 276 avenue de la Marne – 59700 Marcq en Baroeul ;
- Aix : 380 avenue Archimède - Parc Cézanne Immeuble D – Parc de la Duanne – 13100 Aix-en-Provence ;
- Bordeaux : Immeuble Ulysse - 13 rue Neil Armstrong – 33700 Mérignac ;
- Grenoble : 50 chemin de l’étoile – 38330 Montbonnot Saint Martin ;
- Niort : Le Parc les Colonnes Vertes - Boulevard François Arago – 79180 Chauray ;
- Valbonne/Sophia : Batiment C ARCOLE 2229 route des Crêtes – 06560 SOPHIA ANTIPOLIS ;
- Montpellier : Immeuble @7 Center – 521 rue Georges Méliès 34000 Montpellier

ANNEXE 3 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL ESTIME POUR LES EXERCICES 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023

L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés AUSY pour 2018 est établie à 193 bénéficiaires.

Le nombre d'unités comptabilisé pour l'année 2018 est de 51.72 UB.

Compte tenu de l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap de la société et des minorations, le nombre d'unités manquantes est de 137,24 UB et la contribution de 813 558 72 €.

C'est sur la base de cette contribution que la ventilation du budget prévisionnel du présent accord a été établie comme suivante :

| Axe | Budget prévisionnel disponible | Pourcentage de l'accord |
|--|--------------------------------|-------------------------|
| Plan de Management de la démarche (pilotage) | 81 000,00 € | 10% |
| Plan d'Embauche et Intégration | 283 500,00 € | 35% |
| Plan de Communication/sensibilisation | 121 500,00 € | 15% |
| Plan de Maintien dans l'emploi, de la formation et de l'évolution professionnelle | 243 000,00 € | 30% |
| Plan de Développement du Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé | 40 500,00 € | 5% |
| Plan de Développement l'Innovation au service des personnes handicapées | 40 500,00 € | 5% |
| Total (6) | 810 000,00 € | 100% |

ANNEXE 4 : ROLE DES REFERENTS, RELAIS DE LA MISSION HANDICAP

POURQUOI IDENTIFIER DES REFERENTS HANDICAP?

- ✚ Pour renforcer et soutenir de l'action handicap
- ✚ Pour mobiliser des acteurs de proximité au service des salariés
- ✚ Pour assurer une meilleure transmission de l'information localement, relative à la politique handicap AUSY
- ✚ Pour faciliter le renseignement et l'accompagnement des salariés en situation de handicap

QUI MOBILISER EN INTERNE ?

Devenir référent se fera uniquement sur la base du volontariat.

Les personnes identifiées sont :

- ✚ Les IRP
- ✚ Les Coordinateurs RH
- ✚ Les Assistantes
- ✚ Toutes personnes volontaires

PAR QUEL BIAIS ?

- ✚ Communication interne élargie pour susciter intérêt et vocation spontanées
- ✚ Formation spécifique sur le handicap et l'accompagnement
- ✚ Lettre de mission pour cadrer les actions et engagements

POUR QUELLES MISSIONS ?

- ✚ Renseignements généraux auprès des salariés sur les dispositifs de l'accord handicap (objectifs, mesures, axes...) et le rôle de la Mission Handicap
- ✚ Informations spécifiques aux personnes en situation de handicap sur les moyens de compensations et avantages sociaux définis par l'accord
- ✚ Remontée d'éléments importants à la Mission handicap
- ✚ Accompagnement au maintien dans l'emploi via l'aide au montage de dossier de reconnaissance – RQTH
- ✚ Identification de structures ergonomiques locales
- ✚ Mise en relation du salarié TH avec la Médecine du Travail sur demande de celui-ci (en lien avec la Paie et la Mission Handicap)
- ✚ Organisation d'actions de sensibilisation en local lors de la SEPH notamment (en lien avec la Mission Handicap)
Contribution au partenariat avec le SEPH