DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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 par actions simplifiée, au capital de 6 169 192 euros, immatriculée 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 [redacted], dûment habilitée pour conclure le présent accord,

La société AUSY EXPERTISE & RECHERCHE, Société à responsabilité limitée unipersonnelle, au capital de 10000€, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 797 519 006, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par [redacted], dûment habilitée pour conclure le présent accord,

La société AUSY TECHNOLOGY, Société à responsabilité limitée, au capital de 10 000€, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 432 599 082, dont le siège social est sis 6/10 rue Troyon, CS 80005, 92316 Sèvres cedex, représentée par [redacted], dûment habilitée pour conclure le présent accord,

Ci-après désignée « l'UES » ou « l'Entreprise »

D'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous désignées :

La délégation syndicale CFE-CGC, représentée par [redacted] Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CFTC, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CFDT, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CGT, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux,

D'autre part,

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

SOMMAIRE

PREAMBULE **3**

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD **4**

ARTICLE 2 - OBJET DE L'ACCORD **4**

ARTICLE 3 - L'IMPLICATION DES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP **5**

3.1 L'IMPLICATION DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP 5
3.2 L'IMPLICATION DES RH ET DES SPECIALISTES METIERS (DAS, RECRUTEMENT, ACHATS, ETC.) 6
3.2.1 Les acteurs RH *6*
3.2.2 Les acteurs internes en charge des prestations avec le Secteur du Travail Protégé ou Adapté (STPA) 6
3.3 L'IMPLICATION DES DIRECTEURS DE L'ENTREPRISE (DOP, DIRECTIONS TRANSVERSES) 6
3.4 L'IMPLICATION DES MANAGERS 7
3.5 L'IMPLICATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL 7
3.6 LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL 7
3.7 LES ACTEURS DE LA COMMUNICATION DE L'ENTREPRISE 7

ARTICLE 4 - LES PLANS D'ACTION **8**

4.1 PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION 8
4.1.1 Les objectifs *8*
4.1.2 Les actions de recrutement *9*
4.1.3 Les étapes de l'accueil et de l'intégration *10*
4.2 PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, DE FORMATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE 11
4.2.1 Les objectifs *11*
4.2.2 Les actions mises en œuvre *11*
4.3 PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION 15
4.3.1 Les dispositifs de formation à destination des acteurs de la politique handicap *15*
4.3.2 Les supports de communication et les actions de sensibilisation *16*
4.3.3 Le cas particulier des salariés relevant d'une affection de longue durée (ALD) *17*
4.4 PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE 17
4.5 LE PLAN DE DEVELOPPEMENT DE L'INNOVATION AU SERVICE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP 18
4.6 PLAN DE MANAGEMENT ET DE PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP 18
4.6.1 La Mission Handicap *18*
4.6.2 Commission de suivi *19*
4.6.3 Financement *20*

ARTICLE 5 - DISPOSITIONS GENERALES **21**

5.1 DUREE DE L'ACCORD 21
5.2 AGREMENT 21
5.3 ADHESION 21
5.4 REVISION 21
5.5 PUBLICITE – DEPOT 21

ANNEXE 1 – ETAT DES LIEUX ANNEE 2020 ..... **23**

ANNEXE 2 : LISTE DES ETABLISSEMENTS ADMINISTRATIFS **24**

ANNEXE 3 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL ESTIME POUR LES EXERCICES 2022, 2023, 2024 ..... **25**

ANNEXE 4 : MISSIONS DES REFERENTS HANDICAP **26**

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

PREAMBULE

Dans le prolongement des deux accords collectifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signés en 2016 et en 2019, les parties ont souhaité signer un nouvel accord afin de poursuivre et renforcer les actions en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, d'insertion et d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Au regard des enjeux de l'inclusion des personnes en situation de handicap, il apparait en effet fondamental pour AUSY de continuer à accentuer ses efforts, notamment dans la mobilisation de chacune de ses composantes et de chacun de ses acteurs.

Pour rappel, depuis 2014, la Mission Handicap AUSY déploie une politique d'emploi volontariste qui, par la signature de ses deux accords collectifs successifs, a permis de faire progresser son taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les années 2022 à 2024, cet accord, en collaboration avec les partenaires sociaux, doit permettre à AUSY de maintenir et renforcer les différentes actions mises en place et d'instituer de nouvelles dispositions à venir afin de tendre vers un taux d'emploi de 3% au moins à fin 2024.

En complément de ce qui a été déjà fait en application des accords précédents AUSY continuera de développer une communication vers tous les salariés pour les informer que certaines pathologies relevant des affections de longues durées peuvent ouvrir droit à la reconnaissance RQTH.

Cette communication respectera le droit au respect de la vie privée (article 9 du code civil) et le fait que l'employeur n'a pas à connaitre les informations relatives à l'état de santé des salariés qui ne peuvent être confiées qu'au médecin du travail, lui-même tenu au secret médical à l'égard de l'employeur (Cass. soc. 18 septembre 2013 n°12-17159).

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire d'agir à tous les niveaux de l'entreprise de manière à créer globalement un climat de confiance général de manière à favoriser les démarches individuelles de demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du périmètre de l'UES AUSY, constitué au jour de la signature du présent accord de :

- AUSY SAS
- AUSY Expertise et recherche (AER)
- Ausy Technology.

La liste des sites auxquels sont rattachés administrativement tous les salariés de l'UES 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 de l'UES 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 est rappelé que constitue un handicap, au sens de la loi sur l'Egalité des chances, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant dont certaines affections de longue durée.

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 d'« invalidité » jusqu'à sa date d'expiration ou la carte mobilité inclusion mention « invalidité » jusqu'à sa date d'expiration,

- 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 :

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

- 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 ses deux accords 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

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

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.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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

3.2.1 Les acteurs RH

Les référents RH (Talent Partner, Talent Manager et HRBP) assurent le déploiement de certaines actions de l'accord.
Ils réalisent ainsi conjointement avec la Mission Handicap 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.
Par ailleurs, ils sont amenés à suivre les salariés donc y compris ceux en situation de handicap, et participent ainsi à la démarche d'intégration, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi de ces salariés.

A ce titre, ils signalent 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 éloigné des transports en commun, accès à la cantine trop coûteux, méthodes et/ou outils et/ou environnement de travail susceptibles de le gêner etc.).

3.2.2 Les acteurs internes en charge des prestations avec le Secteur du Travail Protégé ou Adapté (STPA)

La Mission Handicap continuera de travailler 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 de l'UES AUSY en France en situation de handicap.

3.3 L'implication des Directeurs de l'entreprise (DOP, 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.
En complément des actions RH, il informe la Mission Handicap de tout élément important relatif au suivi du salarié en situation de handicap.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

3.4 L'implication des managers

Les managers sont également 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 des aménagements du handicap au quotidien. Ils assurent un suivi des collaborateurs, en lien avec les équipes RH, dans la réalisation de leurs missions chez le client et leurs conditions d'exécution.

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.

Lors de la visite d'information et de prévention qui a lieu dans les 3 mois suivant la date d'embauche, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par le médecin du travail lui-même, le médecin collaborateur ou l'infirmier.

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (défini à l'article R. 4624-23), le travailleur bénéficie sans délai des modalités de suivi individuel renforcé.

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.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

Article 4 - LES PLANS D'ACTION

4.1 Plan d'embauche et d'intégration

4.1.1 Les objectifs

Le taux d'emploi de 1,52% 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.
Ce taux d'emploi s'explique également par la réforme de l'OETH en 2020. En effet, les conséquences de cette réforme sont les suivantes :

- Seul l'emploi direct (CDI/ CDD/ Alternance / Stages/PMSMP/Intérim) est pris en compte pour le calcul du taux d'emploi ;
- Le mode de calcul de la contribution est modifié (suppression des minorations, modification de la liste des ECAP, déduction du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapte) ;
- L'effectif d'assujettissement est pris en compte au global au niveau de l'entreprise et non plus au détail sur chacun des établissements ;
- La prise en compte du temps de travail des salariés en situation de handicap est effectuée au temps de présence ;
- Les salariés ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé en cours d'année ne sont plus décomptées de manière rétroactive sur l'année entière ;
- Les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de longue durée recrutés dans l'année, les salariés avec une Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap et les salariés embauchés provenant d'ESAT n'engendrent plus de majoration d'unité bénéficiaire ;
- Les salariés ayant une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé sont pris en compte dans la DOETH uniquement au prorata de leur temps de travail contractuel.

Il s'agit pour la Société de déployer différentes mesures afin d'accroitre le nombre annuel d'embauche des personnes handicapées (CDD, CDI) ainsi que l'accueil de stagiaires.

La Société rappelle que tous les emplois existants au sein de l'UES 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 a minima sur la période de l'accord 35 **salariés en situation de handicap**.

Ce nombre de recrutements et le développement de la communication interne (article 4.3.3 du présent accord) permettant aux salariés en poste d'engager une démarche vers la RQTH doit permettre d'atteindre au terme de l'application de l'accord un effectif de salariés en situation de handicap de l'ordre de 3% 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 connaitre en priorité auprès d'elle, mais également si les salariés le souhaitent auprès de leur manager, référent RH, référent handicap ou tout autre interlocuteur.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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 en contrat à durée indéterminée sera privilégié ; 50% des embauches devront porter sur des CDI, dès la 1ère 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 continuera de développer 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
- HandiIT.fr
- Missionhandicap.com
- 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 continuera d'assurer 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 continuera également de développer 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

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

formations en lien avec les métiers sur lesquels AUSY recrute. En pareil cas, la Mission Handicap examinera avec l'étudiant les pistes permettant de renforcer les liens avec AUSY (contrat d'alternance, témoignage, etc…).

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

La Mission Handicap veillera à ce que les référents RH de l'entreprise soient présents 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 continuera de participer à environ 15 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 référents RH travailleront donc en étroite collaboration avec la Mission Handicap.

Certaines actions pourront être menées en partenariat avec l'OPCO de branche ATLAS en s'appuyant sur leur dispositif « parcours TH ».

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 Médecine 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 de la situation de handicap du nouvellement 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 le document d'information présentant la politique handicap de l'entreprise et la RQTH.
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 et le référent RH, 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 ;

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

- 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.

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 référent RH 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 continuer d'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.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

A cette fin, les salariés concernés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée (AA) pouvant aller jusqu'à deux journées et 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 spécifiques 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.

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 talent partner/ talent 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

De manière générale, AUSY veillera avec vigilance à l'adaptation en interne de nos outils auprès des

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

salariés ayant un Handicap en faisant appel si cela est possible à des fournisseurs spécialisés.

Plus particulièrement, 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, y compris en télétravail …,
- un aménagement du temps de travail ou le passage en télétravail 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,
- la possibilité de télétravail 5 jours/5 si le Médecin du travail le préconise.

Dès lors qu'un aménagement sera préconisé par la Médecine 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.

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.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

L'aide au reclassement

Les salariés ayant une RQTH et déclarés inaptes à leur poste de travail par la Médecine 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.

Cependant, au cas où une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement d'un salarié reconnu RQTH serait engagée, celui-ci préalablement à la tenue de l'entretien préalable, sera averti dans le courrier de convocation, qu'il peut solliciter la tenue d'une réunion de la commission de suivi qui sera chargée d'examiner les faits conduisant à engager cette procédure. Ce dispositif permettra de mesurer si les faits reprochés sont liés au handicap ayant entrainé la RQTH. Un compte rendu de la réunion sera rédigé par le représentant de la DAS et sera communiqué à la direction générale. En cas de demande de cette réunion, les délais légaux applicables dans les procédures disciplinaires seront suspendus.

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 continuer de 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 neuf 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 professionnel en complément des aides attribuées par les dispositifs communs (MDPH,

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

AGEFIPH, Conseil Général,…). Cette aide peut être ponctuelle ou durable au regard de chaque situation particulière (TAXI, Transport spécialisé, …). Cette aide peut aussi être un complément aux différents systèmes d'abonnements existant localement (type navigo en Ile de France), dans ce cas, ce complément financera la partie restant à charge du salarié.

- une aide au financement du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap et en compléments 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.

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 référents RH

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

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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 référents RH 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 membres titulaires du CSE et les membres des CSSCTR 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

Une **communication interne régulière sur le thème du Handicap** permettra de sensibiliser les salariés et notamment de faire connaitre les droits des salariés en situation de handicap notamment sur toutes les mesures prises dans le cadre de l'accord. Cette communication pourra être relayée sur tous types de supports dans l'entreprise (intranet spécifique, journal interne, …).

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.

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

La Société a également pour volonté de faire connaitre 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 évènements 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

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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, jeux….

Pour ce faire, la Société aura recours à des organismes 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.

4.3.3 Le cas particulier des salariés relevant d'une affection de longue durée (ALD).

Les ALD sont des maladies qui nécessitent un traitement ou des soins d'une durée de plus de six mois consécutifs. Il existe deux types d'ALD : les exonérantes, prises en charge à 100%, et les non-exonérantes.
Les ALD ne sont pas assimilées à des maladies professionnelles ou des accidents du travail.
Cependant certaines ALD peuvent ouvrir droit à l'obtention de la RQTH, par exemple : asthme, diabète, insuffisance cardiaque, sclérose en plaques, hépatite, trouble de l'audition.

Puisque par définition, l'entreprise doit respecter le secret médical et n'a pas à connaitre les pathologies dont peuvent souffrir ses salariés, la communication sur les ALD ne peut pas être ciblée.

En conséquence, et avant le terme de la première année d'application du présent accord, AUSY par l'intermédiaire de la Mission Handicap :

- Enverra à tous ses salariés une information sur les ALD pouvant permettre la reconnaissance de RQTH,
- Enverra à tous les salariés en arrêt maladie de plus de 6 mois, un courrier l'informant sur la possibilité de bénéficier d'un entretien avec les équipes RH pour les informer sur les possibilités de visite de pré-reprises, sur les dispositifs mobilisables au sein des CARSAT pendant les arrêts de longues maladies, le rôle des acteurs du maintien dans l'emploi et les modalités et les éventuels intérêts résultant d'une éventuelle reconnaissance de RQTH.

Cette communication, en complément de toute les actions déjà engagées, devra contribuer au développement du nécessaire climat de confiance permettant à tous ceux pouvant relever de la RQTH, de s'engager dans la démarche.

A la date de signature du présent accord, il est précisé qu'une dizaine de démarches de reconnaissance accompagnées par la Mission Handicap sont en cours.

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 depuis le 1er janvier 2020, le recours au STPA (Secteur du travail protégé et adapté) ne constitue

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

plus une modalité de satisfaction de l'obligation d'emploi mais impacte 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 continuer d'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.

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 en place au sein d'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

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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.

➢ Des référents RH

➢ Des référents de la Mission Handicap par établissement qui ont pour rôle d'informer, de communiquer et d'accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et ce, en collaboration étroite avec le Responsable de la Mission Handicap.
Toute action réalisée sera faite en concertation avec le Responsable de la Mission Handicap.
Le Responsable de la Mission Handicap coordonnera les réunions de travail nécessaires avec l'ensemble des correspondants.

➢ Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail Régionales du CSE et plus largement les membres du CSE. L'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap passe également par un travail coordonné avec les CSSCTR, qui ont une mission prépondérante en matière de prévention des risques professionnels. Ils constituent donc une instance privilégiée d'échanges d'informations et de propositions.

Il est entendu que dans la mesure où le Médecin du travail est un relais 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, ou d'un membre de cette direction,
- 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 du siège de la Société.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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.
- D'être saisie par un salarié en situation de handicap convoqué à un entretien préalable à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour s'assurer que la mesure envisagée n'a pas de relation avec son handicap. Une réunion extraordinaire de la commission sera alors organisée par le représentant de la DAS.

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 effectuées, 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, et, dans la mesure du possible, du nombre de formations, sans lien avec un handicap, réalisées
- 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.

En plus du temps de réunion de cette commission de suivi, l'entreprise accorde à chacun des membres désignés par les organisation syndicales signataires un crédit d'heure de 4h (une demi-journée) pour organiser une réunion préparatoire.

Une présentation générale des résultats annuels de cet accord sera effectuée auprès du Comité Social et Economique de l'UES AUSY.

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 société concernés en application des dispositions légales et règlementaires 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 règlementaires.
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 DRIEETS dans le cadre du bilan annuel et se fera en cohérence avec les clauses du présent accord.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

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 2022, 2023 et 2024.

5.2 Agrément

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

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

5.4 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.

5.5 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 DRIEETS des Hauts de Seine et remis après agrément au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

Fait à Sèvres, le 24 novembre 2021 ,

L'UES AUSY, représentée par [redacted]

La délégation syndicale CFTC, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CFE-CGC, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CFDT, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux ;

La délégation syndicale CGT, représentée par [redacted], Délégués Syndicaux.

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

ANNEXE 1 – Etat des lieux année 2020

Rappel des indicateurs clés

En 2020, les éléments chiffrés consolidés par la DOETH indiquent:

- Un taux d'emploi global de Travailleurs Handicapés de 1,52% (emploi direct soit 47,05 TSH équivalent temps plein pour un effectif de 3103 salariés AUSY).

Société	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires	Emploi de bénéficiaires intérimaires	Accueil de stagiaires	UB totales	Nb bénéficiaires manquants	Taux d'emploi
Mission Handicap	3103,00	186	47,05	0,00	0,00	47,05	138,95	1,52%
Total (1)	**3103,00**	**186**	**47,05**	**0,00**	**0,00**	**47,05**	**138,95**	**1,52%**

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

ANNEXE 2 : LISTE DES ETABLISSEMENTS ADMINISTRATIFS

Adresse des sites

- Sèvres : 6/10 rue Troyon – CS 80005 – 92310 Sèvres ;
- Lyon : Immeuble le Solaris, 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 : Immeuble Atrium - 2 rue Claude Chappe - 35517 CESSON-SEVIGNE Cedex ;
- Toulouse : Immeuble Jupiter B10 - 4 rue du professeur Pierre Vellas – 31300 Toulouse ;
- Lille : Parc du Molinel - 15 avenue de la Marque - 59200 WASQUEHAL ;
- Aix : 380 avenue Archimède - Parc Cézanne Immeuble D – Parc de la Duranne – 13591 13100 Aix-en-Provence ;
- Bordeaux : 1 avenue Henri Becquerel - 33700 MERIGNAC ;
- 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

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

ANNEXE 3 : BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL ESTIME POUR LES EXERCICES 2022, 2023, 2024

L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés AUSY pour 2020 est établie à 186 bénéficiaires.

Le nombre d'unités comptabilisé pour l'année 2020 est de 47,05 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 138,95 UB et la contribution de 813 500 €.

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	Ventilation
01 - Embauche et intégration	284 725,00 €	35,00%
02 - Maintien dans l'emploi, formation et évolution professionnelle	244 050,00 €	30,00%
03 - Communication et sensibilisation	122 025,00 €	15,00%
04 - Partenariat avec les entreprises adaptées et le secteur protégé	40 675,00 €	5,00%
05 - Innovation au service du handicap	40 675,00 €	5,00%
06 - Management et pilotage	81 350,00 €	10,00%
Total (6)	**813 500,00 €**	**100,00%**

DocuSign Envelope ID: 7E6D6CDF-2758-4E25-8BC8-04B33AFFB59C

ANNEXE 4 : MISSIONS DES REFERENTS HANDICAP

La mission des référents handicap a pour objectif de renforcer et soutenir l'action de la Mission Handicap sur leur établissement(s), d'assurer une meilleure transmission de l'information relative à la politique handicap de AUSY au niveau local, et de faciliter le renseignement et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Les référents handicap restent sous la responsabilité hiérarchique de leur supérieur, et mènent leurs interventions en tant que Référent Handicap en collaboration étroite avec la Mission Handicap, qui les accompagnent dans leur mission et auprès de qui ils remontent un certain nombre d'informations, notamment concernant les situations complexes qu'ils rencontrent.

Les missions des référents handicap s'articulent autour de 2 points essentiels :

- **Relayer les actions de la Mission Handicap pour accompagner le changement de perception :**
  - Proposer des actions de sensibilisation, en partenariat avec la Mission Handicap AUSY, notamment lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.
  - Participer à la préparation des actions de sensibilisation et fédérer les collaborateurs autour de l'évènement.

- **Accompagner et informer les collaborateurs de votre établissement :**
  - Renseigner les collaborateurs quant aux dispositifs et mesures de l'accord handicap.
  - Orienter les salariés vers les interlocuteurs appropriés (Mission Handicap AUSY, MDPH, AGEFIPH…).
  - Proposer un soutien et un suivi des collaborateurs effectuant des démarches pour obtenir la Reconnaissance de la Qualité Travailleur Handicapé.
  - Identifier si besoin des structures ergonomiques ou autres partenaires spécifiques sur leur périmètre.

Pour l'exercice de cette mission sur votre périmètre :

- Ils disposent d'une demi-journée par mois.
- La Mission Handicap met à leur disposition un certain nombre de ressources, notamment documentaires, et organise des formations, réunions, ateliers ou séminaires pour le développement de leurs connaissances et compétences.
- Ils bénéficient de l'appui et des conseils de la Mission Handicap pour toute question ou gestion de situations.