

**ACCORD PORTANT SUR L'EMPLOI ET L'INSERTION  
DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP  
AU SEIN DU GROUPE ATOS EN FRANCE**

Entre :

Les sociétés du Groupe Atos en France, représentées par Claudine NOUÏON, DRH France  
.....  
dûment habilité, ci-après le « Groupe Atos » ou le « Groupe »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe Atos en France, à savoir :

- La F3C-CFDT, représentée par DECIAN gregory.....
- La CFE-CGC, représentée par BUFFET G. emilio.....
- La CGT, représentée par .....
- Force Ouvrière, représentée par Christian HEROT.....

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

## PREAMBULE

La démarche en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein du Groupe Atos en France se traduit depuis 2008, par la signature de plusieurs accords agréés en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de ses sociétés les plus importantes :

- Groupe Atos (premier accord Groupe signé et agréé en 2013 pour la période 2013/2015, prorogé par voie d'avenant pour l'année 2016),
- Groupe Atos en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 (GBU France, Atos International et UES Worldline).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre législatif en vigueur, modifié par la loi du 5 septembre 2018 dite Avenir professionnel et ses décrets d'application du 27 mai 2019, dont les modalités entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Les signataires du présent accord rappellent que cette politique s'inscrit dans le respect des principes suivants :

- non-discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap,
- compensation du handicap (égalité des chances),
- équité entre les salariés,
- valorisation de la compétence.

Au 31 décembre 2018, le taux d'emploi (avec minoration) des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du Groupe Atos en France (hors AWL) en France est de 4,77 %.

Le calcul du taux d'emploi présenté ci-dessus prend en compte le coefficient de minoration calculé conformément aux dispositions du code du travail applicables jusqu'au 31 décembre 2019.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les moins de 26 ans ne seront plus pris en compte dans ce calcul. En outre, les minorations seront remplacées dans la formule de calcul du taux d'emploi par un coefficient de valorisation de 1.5 pour chaque travailleur en situation de handicap âgé d'au moins 50 ans maintenu dans l'emploi ou recruté directement par l'employeur.

Les salariés qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile sont pris en compte pour l'établissement de ce calcul.

L'objectif de cette valorisation est d'encourager les entreprises citoyennes à recruter ou maintenir dans l'emploi des salariés d'au moins 50 ans, compte tenu de leurs difficultés accrues sur le marché du travail.

Les actions entreprises dans le cadre de cet accord visent plusieurs objectifs :

- faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements,
- contribuer à l'insertion et la réinsertion de personnes en situation de handicap,
- assurer l'évolution de leur carrière,
- assurer le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les Parties signataires au présent accord souhaitent mettre l'accent sur des actions concrètes et en priorité :

- aménager des situations de travail pour les salariés qui intègrent le Groupe ainsi que ceux dont le handicap se déclare ou s'aggrave,
- recruter des personnes en situation de handicap en adéquation avec nos offres d'emploi,
- positionner les membres de la direction ainsi que les représentants du personnel comme des acteurs essentiels de cette politique,

DG  
BG KC

- placer les actions relatives à l'emploi des salariés en situation de handicap dans une perspective de prévention et d'amélioration de la santé au travail.

A cet effet, les parties se sont rencontrées les 16, 27 septembre, 8, 10 octobre, 7, 15, 28 novembre 2019 et sont convenues de ce qui suit.

Il est ainsi rappelé que les dispositions ci-après ne sauraient se cumuler avec celles des conventions collectives de branche applicables qui auraient le même objet. Dans ce cas, les dispositions les plus favorables pour le salarié seront appliquées.

or  
DG RC  
B6

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>4</b>
<b>Chapitre 1 – Champ d’application</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 1.1</b> <b>Périmètre concerné</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 1.2</b> <b>Définition du handicap et notion de « travailleurs handicapés »</b> .....	<b>6</b>
<b>Article 1.3</b> <b>Les personnes concernées</b> .....	<b>6</b>
<b>Chapitre 2 - Objectifs et actions prévues</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 2.1</b> <b>Accompagner les personnes en situation de handicap déjà présentes dans le Groupe Atos en France</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 2.1.1</b> <b>Des informations concrètes et accessibles à tous les salariés</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 2.1.2</b> <b>Un accompagnement et une prise en compte des besoins</b> .....	<b>8</b>
<b>Article 2.1.3</b> <b>Absences exceptionnelles</b> .....	<b>9</b>
<b>Article 2.2</b> <b>La formation</b> .....	<b>9</b>
<b>Article 2.2.1</b> <b>Formation des salariés en situation de handicap</b> .....	<b>9</b>
<b>Article 2.2.2</b> <b>Formations Handicap</b> .....	<b>10</b>
<b>Article 2.2.3</b> <b>Actions de formation/information en faveur des personnes handicapées extérieures à l’entreprise</b> .....	<b>10</b>
<b>Article 2.3</b> <b>La communication et la sensibilisation</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 2.3.1</b> <b>La stratégie de communication et de sensibilisation interne</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 2.3.2</b> <b>La stratégie de communication et de sensibilisation externe</b> .....	<b>11</b>
<b>Article 2.4</b> <b>Le recrutement, l’insertion et l’intégration professionnelle</b> .....	<b>12</b>
<b>Article 2.4.1</b> <b>Engagement</b> .....	<b>12</b>
<b>Article 2.4.2</b> <b>Alternance</b> .....	<b>13</b>
<b>Article 2.4.3</b> <b>Relations Ecoles</b> .....	<b>14</b>
<b>Article 2.4.4</b> <b>Stages</b> .....	<b>14</b>
<b>Article 2.4.5</b> <b>Insertion professionnelle</b> .....	<b>14</b>
<b>Article 2.4.6</b> <b>Intégration professionnelle</b> .....	<b>15</b>
<b>Article 2.4.7</b> <b>Taxe d’apprentissage</b> .....	<b>16</b>
<b>Article 2.5</b> <b>Le maintien dans l’emploi</b> .....	<b>16</b>
<b>Article 2.6</b> <b>Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)</b> .....	<b>18</b>
<b>Article 2.7</b> <b>Accessibilité, adaptation aux mutations et innovations technologiques</b> .....	<b>18</b>
<b>Article 2.7.1</b> <b>Accessibilité des sites</b> .....	<b>18</b>
<b>Article 2.7.2</b> <b>Accessibilité numérique</b> .....	<b>19</b>
<b>Article 2.7.3</b> <b>Adaptation aux mutations et innovations technologiques</b> .....	<b>19</b>
<b>Article 2.8</b> <b>Les référents handicap</b> .....	<b>19</b>
<b>Article 2.8.1</b> <b>Le réseau de référents handicap</b> .....	<b>19</b>
<b>Article 2.8.2</b> <b>Les référents fonctionnels</b> .....	<b>20</b>
<b>Article 2.8.3</b> <b>Relation de la Mission Emploi Handicap avec les partenaires sociaux</b> .....	<b>21</b>

DG  
B6 Me

<b>Article 2.9</b>	<b>Le pilotage</b> .....	<b>21</b>
<b>Article 2.9.1</b>	<b>La Mission Emploi Handicap : rôle et composition</b> .....	<b>21</b>
<b>Article 2.9.2</b>	<b>La commission paritaire de pilotage et de suivi</b> .....	<b>22</b>
2.9.2.1	Composition de la commission paritaire de pilotage et de suivi .....	22
2.9.2.2	Rôle de la commission paritaire de pilotage et de suivi .....	22
2.9.2.3	Réunions de la commission paritaire de pilotage et de suivi .....	22
2.9.2.4	Réunions de la commission paritaire de pilotage et de suivi relatives aux projets de dépenses..	23
<b>Article 2.9.3</b>	<b>Les outils de suivi</b> .....	<b>23</b>
<b>Article 2.9.4</b>	<b>Bilan de l'application de l'accord</b> .....	<b>23</b>
<b>Chapitre 3 - Financement et durée de l'accord</b> .....	<b>24</b>	
<b>Article 3.1</b>	<b>Le budget global de l'accord</b> .....	<b>24</b>
<b>Article 3.2</b>	<b>Répartition du budget global</b> .....	<b>24</b>
<b>Article 3.2.1</b>	<b>Budget axe pilotage / Communication / Sensibilisation</b> .....	<b>24</b>
<b>Article 3.2.2</b>	<b>Budget autres axes</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 3.3</b>	<b>La durée et révision de l'accord</b> .....	<b>25</b>
<b>Article 3.4</b>	<b>Formalités de dépôt</b> .....	<b>25</b>
<b>ANNEXE 1 : Liste des sociétés faisant partie du périmètre de l'accord de Groupe</b> .....	<b>27</b>	
<b>ANNEXE 2 : Liste non exhaustive d'organismes favorisant l'insertion professionnelle</b> .....	<b>27</b>	
<b>ANNEXE 3 : Répartition du budget de l'accord en valeur relative</b> .....	<b>28</b>	
<b>ANNEXE 4 : Organigramme de la Mission Emploi Handicap du Groupe Atos en France</b> .....	<b>29</b>	
<b>ANNEXE 5 : Guide des compensations</b> .....	<b>30</b>	
<b>ANNEXE 6 : Liste des écoles cibles en 2019</b> .....	<b>31</b>	
<b>ANNEXE 7 : Profils des Référents Handicap</b> .....	<b>32</b>	
<b>ANNEXE 8 : Détails des DOETH 2018 pour les sociétés de la GBU France et Atos International</b> .....	<b>34</b>	
<b>ANNEXE 9 : Liste des indicateurs de l'accord</b> .....	<b>35</b>	

CG  
DG HC  
AG

## Chapitre 1 – Champ d’application

### **Article 1.1** Périmètre concerné

Le présent accord s’applique à l’ensemble des sociétés du Groupe Atos en France, dont le capital social est détenu directement ou indirectement à plus de 50 % par la société Atos S.E., à la date de sa signature. La liste précise des sociétés faisant partie de ce périmètre à la date de signature de l’accord est mentionnée en Annexe 1.

Toute société rejoignant le Groupe Atos en France pendant la durée du présent accord et ne disposant pas d’un accord handicap, pourra se voir appliquer les dispositions du présent accord sous réserve de la négociation et de la signature d’un avenant de révision dans les conditions prévues par l’article 3.2 du présent accord.

### **Article 1.2** Définition du handicap et notion de « travailleurs handicapés »

L’article L.114 du Code de l’action sociale et des familles dispose que « *constitue un handicap 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 ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant* ».

Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (visibles ou non, légers ou lourds, etc.) et la diversité de leurs origines et rappelle que chaque situation de handicap requiert une analyse et une solution spécifique et individuelle.

Cette notion de handicap est à distinguer de la notion de travailleur handicapé. Ainsi, un travailleur handicapé est une personne en situation de handicap dans sa situation de travail. « *Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d’obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l’altération d’une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* » (Cf. article L. 5213-1 du Code du travail).

### **Article 1.3** Les personnes concernées

Est concerné par les dispositions du présent accord l’ensemble du personnel du Groupe Atos bénéficiaire de l’obligation d’emploi institué par les articles L.5212-13 et suivants du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l’Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), mentionnée à l’article L.146-9 du Code de l’action sociale et des familles.
- Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d’une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d’une pension d’invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l’invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-2, L.241-3 et L.241-4 du Code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de la guerre Les titulaires d’une allocation ou d’une rente d’invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991

DG  
B b r c

relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,

- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L.241-3 du Code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (« AAH »).

A cette liste de bénéficiaires s'ajoutent les salariés en instance de notification de reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé. Ces salariés, non visés expressément par la loi, bénéficient des mêmes mesures que ceux mentionnés ci-dessus.

DG  
BB  
MC  
G

## Chapitre 2 - Objectifs et actions prévues

### **Article 2.1      Accompagner les personnes en situation de handicap déjà présentes dans le Groupe Atos en France**

Au travers de cet accord collectif, le Groupe souhaite affirmer sa volonté de prendre en compte les salariés déjà présents dans l'entreprise, cités à l'article 1.3 ou susceptibles de l'être. En d'autres termes, il s'agit pour le Groupe d'engager sa responsabilité en informant régulièrement (une fois par semestre) les salariés au travers d'une communication dédiée par courriel mais également par des actions concrètes pour accompagner l'ensemble des salariés.

#### **Article 2.1.1      Des informations concrètes et accessibles à tous les salariés**

Une communication sur la signature du présent accord, les dispositifs et les droits réservés aux salariés en situation de handicap sera réalisée auprès de tous les salariés via tous les moyens appropriés (intranets, conférences téléphoniques, affichages, courriels) dans le mois qui suit sa date de signature. Le texte de l'accord sera publié sur les différents outils de communication interne et accessible à tout moment par l'ensemble des salariés sous Sharepoint.

En outre, il sera systématiquement fait référence à l'existence du présent accord lors des entretiens de recrutement.

Le livret d'accueil des nouveaux recrutés contiendra une disposition faisant référence au présent accord. Il invitera les intéressés à prendre connaissance des divers accords collectifs dont ceux sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés, les frais de santé et la prévoyance.

Enfin, l'équipe MEH dispose d'un mail dédié garantissant la confidentialité des échanges à savoir : [fr-questions-handicap@atos.net](mailto:fr-questions-handicap@atos.net).

#### **Article 2.1.2      Un accompagnement et une prise en compte des besoins**

Une assistance administrative de la Mission Emploi Handicap du Groupe Atos (« MEH ») sera proposée à tous les salariés qui le souhaitent afin de faciliter les démarches administratives relatives à leur situation de handicap. En amont de la préparation du dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, la MEH apportera son aide aux salariés qui le souhaitent.

La MEH veillera au caractère strictement confidentiel de la situation de handicap du salarié. A ce titre, il est précisé que :

- La MEH dispose de la liste de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui se sont manifestés volontairement auprès d'elle.
- La MEH partage cette liste avec les services de santé au travail.
- Les services de santé au travail peuvent avoir connaissance de salariés reconnus travailleurs handicapés sans que cette information soit communiquée à la MEH.

Ni les managers, ni les représentants du personnel n'ont accès à ces listes.

Les référents handicap, dont le rôle est défini ci-après, peuvent avoir connaissance de situations de salariés reconnus travailleurs handicapés avec l'accord exprès des intéressés.

DG  
BG HC

Dans cette perspective, les référents signent au moment de l'acceptation de leur mission, un engagement de confidentialité par lequel ils s'engagent à ne pas divulguer cette information.

La MEH sera également très vigilante sur le recueil et l'évolution des besoins des bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du Groupe.

A ce titre, une enquête sera menée avant juin 2021 et ses résultats anonymisés seront partagés avec les membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

### **Article 2.1.3 Absences exceptionnelles**

Les absences consécutives à la première demande de notification ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé, ainsi que celles requises pour des soins liés au handicap (soins ne donnant pas lieu à certificat médical), donnent lieu au maintien de salaire dans la limite de trois jours par an, qui ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

Les salariés disposent de 2 jours de congés payés exceptionnels à l'annonce d'un handicap chez leur enfant.

Il est également alloué aux salariés parents d'enfants handicapés nécessitant des soins ou des démarches administratives ayant trait au handicap, un crédit non reportable, de 3 demi-journées d'absence par an. Ce crédit n'est pas cumulable avec les dispositions couvrant le même objet.

## **Article 2.2 La formation**

### **Article 2.2.1 Formation des salariés en situation de handicap**

Le Groupe rappelle que les personnes handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Afin d'assurer l'accès à la formation pour l'ensemble des salariés en situation de handicap, les éventuelles adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines, indispensables au bon suivi de la formation, seront étudiées et prises en charge financièrement au titre de la compensation du handicap par la Mission Emploi Handicap.

En lien avec les services formation une attention particulière sera portée lors de la sélection d'un organisme de formation, à l'accessibilité des formations inscrites à son catalogue. Le cas échéant, l'accessibilité des formations pourra être signalée dans l'outil de gestion de la formation. Au cas par cas, la MEH procédera aux adaptations nécessaires pour que le salarié handicapé puisse participer à la formation.

Si des formations s'avèrent nécessaires au-delà du plan de formation initialement prévu (formations en lien avec un aménagement de poste ou prévention de l'inadaptation à long terme liée à l'évolution du handicap), une prise en charge financière sera assurée par la MEH.

Les diverses adaptations prises en charge par la MEH seront inventoriées et présentées chaque année à la commission nationale de pilotage et de suivi du présent accord.

DG  
BG Me

## **Article 2.2.2 Formations Handicap**

Pour atteindre les objectifs de sa politique handicap, le Groupe s'appuie sur des acteurs internes :

- les membres de la MEH et les référents handicap,
- les membres des CODIR,
- les membres de la Direction des Ressources Humaines (DRH),
- les membres des Services de Santé au Travail (SST), en particulier le service de santé au travail du Groupe Atos à Bezons (médecins, infirmières, assistantes sociales, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (« IPRP ») et psychologue du travail),
- les animateurs d'équipe (« team leaders ») et les managers,
- les représentants du personnel.

Dans la continuité des actions de formation déjà engagées, le Groupe souhaite apporter aux acteurs ci-dessus des formations pratiques et concrètes. La formation des animateurs d'équipes et managers fera l'objet d'une attention particulière lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap au sein du Groupe.

Chaque manager qui accueille dans son équipe un salarié dont il a connaissance de sa qualité de travailleur handicapé, sera sensibilisé par la MEH via une formation obligatoire au handicap afin de s'assurer de sa compréhension et de ses connaissances en matière de handicap, des dispositions de l'accord d'entreprise ainsi que de celles de la loi.

Le manager pourra également demander une formation au handicap spécifique pour l'ensemble de son équipe, sous réserve de l'accord exprès dudit salarié.

La MEH s'engage à suivre l'intégration de ce salarié et précisera à la commission paritaire de pilotage et de suivi le nombre de formations demandées par les managers.

Ces formations seront inscrites aux plans de formation.

Le nombre de ces formations/sensibilisations est inventorié et porté chaque année à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

## **Article 2.2.3 Actions de formation/information en faveur des personnes handicapées extérieures à l'entreprise**

Le Groupe souhaite également par le présent accord participer à l'évolution du niveau de qualification des personnes handicapées extérieures à l'entreprise.

Des rencontres seront organisées avec les acteurs identifiés, notamment les Centres de Reconversion Professionnelle (« CRP »), pour présenter les métiers du Groupe. Des salariés volontaires pourront intervenir ponctuellement pour dispenser des formations.

Au cours des rencontres avec les CRP, la MEH accueillera pour des entretiens conseils (découverte métier, préparation au recrutement, choix des parcours de formation...) des personnes handicapées demandeuses d'emploi souhaitant s'informer sur les métiers exercés au sein du Groupe.

Pour ce faire, la MEH sollicitera son réseau de référents qui relatera ces demandes d'information auprès de tous les salariés des différents sites du Groupe. Le nombre des différentes actions et leur nature sont

DG  
B G H C

inventoriés et portés chaque année à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

### **Article 2.3      La communication et la sensibilisation**

Pour mener à bien l'ensemble de ces actions, la MEH utilisera tous les moyens disponibles pour faire connaître son existence et ses objectifs.

Un des préalables pour rendre possible ce partage est l'évolution des perceptions liées à la thématique du handicap. Cela suppose des actions de sensibilisation interne et externe.

En effet, pour mieux être appréhendé dans la sphère professionnelle, le handicap doit être perçu dans un contexte approprié. Comprendre le handicap dans la vie courante et le considérer socialement permet d'éviter les attitudes discriminatoires et favorise un comportement bienveillant.

C'est tout l'enjeu de l'efficacité d'une politique handicap : chacun doit comprendre l'engagement du Groupe pour s'y associer.

Pour assurer la compréhension de cette politique par les salariés, une communication interne sur les dispositifs prévus et les interlocuteurs à contacter est régulièrement réalisée.

De plus, communiquer en externe, en particulier sur ses sites Internet, permet au Groupe de se positionner comme un employeur responsable et d'améliorer son attractivité auprès des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi.

#### **Article 2.3.1      La stratégie de communication et de sensibilisation interne**

En complément des événements et supports réalisés par le Groupe, la MEH déploiera des actions de communication interne à destination de l'ensemble des salariés.

Le Groupe souhaite s'appuyer sur les outils existants. En collaboration avec la Direction de la Communication, la Mission Emploi Handicap informera régulièrement l'ensemble des salariés sur la politique handicap et ses avancées via les outils de communication interne.

Le Groupe, au travers de la Mission Emploi Handicap, déploiera des événements spécifiques. A titre d'exemple, une campagne annuelle de sensibilisation et d'information au handicap sera proposée.

Par ailleurs, un représentant de la MEH pourra participer aux réunions des instances représentatives du personnel lorsque sa présence sera sollicitée par les membres de l'instance ou à la demande de la MEH.

Les actions de communication internes sont inventoriées et portées annuellement à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

#### **Article 2.3.2      La stratégie de communication et de sensibilisation externe**

Les actions de communication externe ont pour objectif de faire connaître les engagements pris par le Groupe en faveur des salariés en situation de handicap.

cs  
DG He  
BG

La communication externe est un moyen pertinent de favoriser l'afflux naturel de candidatures de personnes en situation de handicap. Il s'agit de rendre visible via les sites internet, notre participation annuelle à des manifestations spécialisées.

Ces actions sont un moyen pour instaurer un climat favorable afin que les personnes en situation de handicap signalent leur situation lors des entretiens d'embauche ou lors de leur entrée dans l'entreprise.

Pour renforcer sa visibilité, la MEH pourra ponctuellement intervenir dans différents supports externes (en particulier dans la presse spécialisée) au niveau local et national.

L'identité de la MEH sera inscrite dans les supports génériques du Groupe quand cela s'avèrera pertinent (actions recrutement, etc.) : livret d'accueil des nouveaux embauchés, plaquettes, site Internet, etc.

Les communications des sociétés du Groupe à destination des écoles seront particulièrement concernées.

Les actions de communication externe sont inventoriées et portées régulièrement à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

#### **Article 2.4**      **Le recrutement, l'insertion et l'intégration professionnelle**

Tous les acteurs du recrutement, de l'insertion et de l'intégration professionnelle au niveau interne doivent être mobilisés sur une démarche active de recrutement de salariés (CDI, CDD et alternants) et de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dans le respect de la réglementation sur la non-discrimination.

Le recrutement de salariés et de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'appuie le plus souvent sur des structures spécialisées : réseau des CAP Emploi, sites emploi spécialisés, associations étudiantes, etc.

Dans la continuité des actions déjà réalisées, le Groupe développera tout au long de la durée du présent accord des partenariats avec des acteurs spécialisés et compétents favorisant l'insertion professionnelle (Cf. Annexe 2). En parallèle, l'engagement du Groupe Atos en France sur le handicap fera partie intégrante des points mis en avant dans le cadre de sa politique de recrutement et notamment lors des relations écoles.

A échéance des trois années de l'accord, le Groupe se fixe comme objectif d'atteindre un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de 5 % (à raison de 0,4 % par an sur la durée de l'accord sur la base d'un résultat de simulation de la loi 2020 sur les contributions 2018 qui donne un taux d'emploi de 3,8 %).

La MEH rendra compte annuellement à la commission paritaire de pilotage et de suivi de l'état d'avancement de cet objectif du Groupe Atos.

L'insertion professionnelle peut également se réaliser par le recours à l'intérim.

##### **Article 2.4.1**      **Engagement**

Le Groupe s'engage à progresser de façon continue et à améliorer sa situation en matière d'emploi direct de salariés et de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

u  
DG  
B G DC

Le recrutement de salariés et de stagiaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi est basé sur les compétences et capacités du candidat, en adéquation avec les besoins du Groupe, le respect et la garantie d'une égalité des chances.

Chaque embauche sera comptabilisée quelle que soit la nature du contrat de travail. Les types de contrats sont spécifiés en 6 catégories :

- CDI (type de contrat prioritaire),
- CDD,
- Contrats d'alternance de plus de 4 mois,
- Convention de stages,
- Contrat de mise en situation professionnelle,
- Contrat de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire.

En accord avec la direction du recrutement, le volume d'embauches de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour chaque année d'exécution du présent accord représentera, a minima, 2 % du flux total des embauches de CDI, CDD, et contrats d'alternance au sein du Groupe.

Pendant toute la durée de l'accord, le Groupe Atos s'engage à ce qu'un minimum 45 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au total soient recrutées en CDI, CDD et contrats d'alternance.

Les organisations syndicales signataires et la direction s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens pour atteindre l'objectif du nombre de recrutements pour les 3 prochaines années.

Cet objectif sera mis en œuvre par la Direction du recrutement, avec la collaboration de la Mission Emploi Handicap, en liaison avec la commission paritaire de pilotage et de suivi.

Les dispositifs d'aide aux salariés en situation de handicap mis en place par le Groupe seront présentés à tout candidat sur le site « carrières » d'Atos. Les coordonnées de la MEH seront également communiquées à tout candidat à un emploi dans le Groupe.

Les aménagements nécessaires au bon déroulement des entretiens de recrutements seront mis en place et pris en charge financièrement par la MEH, sous réserve qu'elle en ait eu connaissance en amont.

Le nombre de recrutements réalisé par chaque société du Groupe et la nature des contrats sont inventoriés et portés annuellement à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord, ainsi que le nombre de stagiaires handicapés. La source du recrutement (forum, CAP emploi, candidature spontanée, etc.) sera également précisée.

#### **Article 2.4.2 Alternance**

La formation en alternance est un levier efficace pour permettre à des personnes d'atteindre un niveau de compétences supérieur en adéquation avec les besoins du Groupe.

Ainsi, la MEH s'engage à être proactive : seule ou en partenariat multi-entreprises, la MEH se rapprochera d'écoles d'ingénieurs, d'universités ou d'organismes de formation afin de mettre en place des formations diplômantes ou inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) en adéquation avec les attentes du Groupe. La MEH financera l'accompagnement et toutes les actions nécessaires à la mise en place de ces formations. Le coût de la formation, après sollicitation des financements de droit commun, sera pris en charge par la MEH.

CG  
DG  
BG  
de

A cet effet, le Groupe poursuivra les partenariats existant avec l'ENI et l'EPSI de Nantes, l'université de Nice-Sophia-Antipolis (dispositif HUGO 06) et Polytech Marseille (dispositif HUGO).

A l'issue du contrat d'alternance, selon les opportunités d'embauche et les compétences du candidat, un emploi en CDI sera proposé à l'alternant. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier bénéficiera d'une priorité d'embauche.

Le nombre de propositions d'embauches en CDI à l'issue d'un contrat en alternance et le nombre de propositions acceptées par les candidats sera porté annuellement à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

#### **Article 2.4.3 Relations Ecoles**

Dans le prolongement des actions déjà engagées, la MEH poursuivra ses actions notamment via sa participation aux comités de pilotage des quatre conventions handicap triennales existantes (Centre, Nice, Bordeaux et Rennes) et pilotées par les Rectorats avec les écoles et universités adhérentes localement.

Les actions prévues visent à accompagner les élèves, étudiants et alternants en situation de handicap afin de contribuer à améliorer la continuité des parcours de formation, encourager la poursuite des études en enseignement supérieur et soutenir l'insertion sociale et professionnelle. Le financement de ces conventions sera pris en charge par la MEH.

En complément de ces conventions, en relation avec les services recrutement du Groupe, la MEH prendra contact avec les référents handicap des écoles cibles (Cf. Annexe 6 « Ecoles cibles référencées par le Groupe à la date de signature du présent accord ») afin de montrer l'engagement du Groupe en matière de handicap et de nouer d'éventuels partenariats (par exemple, des actions de parrainage d'étudiants en situation de handicap).

Une restitution des actions conduites par la MEH sera réalisée annuellement dans le cadre de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

#### **Article 2.4.4 Stages**

Chaque année le Groupe accueille de nombreux stagiaires.

A l'issue de la période de stage, selon les opportunités d'embauche et les compétences du candidat, un emploi en CDI de préférence, en CDD ou contrat d'alternance, pourra être proposé au stagiaire.

Le nombre de stagiaires recrutés dans ces différents types de contrats sera présenté annuellement à la commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord.

#### **Article 2.4.5 Insertion professionnelle**

Dans le cadre d'un stage, il est possible d'accueillir des personnes handicapées pour :

- des périodes de mise en situation en milieu professionnel (« PMSMP ») ;
- des périodes d'observation pour les élèves de l'enseignement général disposant d'une convention de stage et pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap.

Ces périodes de mise en situation en milieu professionnel permettent à des personnes sans activité en parcours d'insertion ou à des personnes en activité engagées dans une démarche d'insertion ou de réorientation professionnelle de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

La MEH, dans le prolongement des actions déjà engagées, se mettra en contact avec les organismes prescripteurs de ces dispositifs (Cap emploi, Pôle Emploi, Missions locales, etc.) afin que le Groupe puisse accueillir des personnes en situation de handicap qui seraient intéressées par nos métiers.

Dans ce contexte, le Groupe accueillera des personnes en insertion professionnelle en fonction des demandes émises par les organismes prescripteurs et les possibilités d'accueil.

Le nombre de personnes handicapées accueillies pour une période d'immersion ou d'observation sera présenté annuellement à la commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord.

#### **Article 2.4.6 Intégration professionnelle**

Afin de garantir une intégration réussie à la fois pour le candidat et pour l'entreprise, il est également nécessaire et indispensable de bien préparer la prise de poste du salarié ou du stagiaire en situation de handicap : aménagement du poste et de l'environnement de travail, accessibilité des lieux, sensibilisation du collectif avec l'accord du salarié, etc.

Les aménagements de son poste, seront pris en charge financièrement par la Mission Emploi Handicap dès confirmation écrite de l'arrivée du salarié ou du stagiaire.

La MEH suivra de manière rapprochée durant les premiers mois le bon déroulement de son intégration au sein de l'équipe l'accueillant.

La MEH s'engage à mettre en place un processus d'intégration du salarié ou du stagiaire handicapé afin de s'assurer du bon déroulement de son intégration.

La MEH pourra proposer la mise en place d'un tutorat, le tuteur étant alors choisi parmi les collègues volontaires du travailleur handicapé. Dans ce cas, le tuteur suivra une formation spécifique et le manager veillera à ce que la charge de travail du tuteur soit aménagée en conséquence et les objectifs adaptés.

Trois entretiens a minima sont prévus et proposés au salarié ou stagiaire concerné :

- Premier entretien : Le jour de l'arrivée du salarié ou stagiaire (J) ou au plus tard à J+5 : entretien avec la MEH ou le référent Handicap,
- Deuxième entretien : J+30 jours,
- Troisième entretien : Avant la fin de la période d'essai ou du quatrième mois de stage pour les stagiaires.

Ces mêmes entretiens seront réalisés avec la même périodicité avec le manager, sous réserve qu'il ait connaissance du statut du salarié ou du stagiaire.

En fonction de la situation, le nombre d'entretiens et leur fréquence seront adaptés. Un suivi sera également proposé au salarié six mois après le dernier entretien.

Le nombre d'entretiens réalisé chaque année sera comptabilisé et transmis annuellement à la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

DG  
BG  
4  
Kc

#### **Article 2.4.7**      **Taxe d'apprentissage**

Dans le cadre de l'affectation annuelle de la taxe d'apprentissage, le Groupe prendra soin de favoriser le financement d'établissements spécialisés (en dehors du budget du présent accord) dans la formation de salariés en situation de handicap ou d'établissements favorisant l'accès et l'intégration des salariés en situation de handicap en milieu ordinaire.

La liste des organismes dotés sera présentée annuellement aux membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

#### **Article 2.5**      **Le maintien dans l'emploi**

L'objectif du Groupe est d'anticiper les difficultés que pourraient rencontrer les salariés dans leur situation de travail, en raison de la survenue d'un handicap ou de son aggravation, afin de prévenir les restrictions d'aptitude ou les risques d'inaptitude.

Le Groupe s'engage à étudier et à apporter des solutions adaptées aux salariés reconnus travailleurs handicapés, déclarés auprès de la MEH.

Dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, il appartient à chaque médecin du travail de déterminer la périodicité des visites médicales des salariés reconnus travailleurs handicapés au cas par cas. La périodicité légale des visites périodiques de santé au travail devra en tout état de cause être respectée.

Le maintien dans l'emploi doit s'entendre au sens de l'employabilité du salarié, c'est-à-dire sa capacité à conserver un parcours professionnel en priorité en interne, et le cas échéant en externe.

En fonction de sa situation de travail, chaque salarié reconnu travailleur handicapé pourra bénéficier, si besoin, d'un accompagnement personnalisé afin de compenser son handicap.

Les salariés impliqués dans un transfert d'activité conserveront les aménagements de poste mis à leur disposition et la MEH contactera ses homologues dans la société d'accueil afin de s'assurer de la bonne intégration des salariés concernés.

Pour les salariés dont le handicap se déclare ou s'aggrave, la MEH mettra en œuvre sur préconisations du médecin du travail, des mesures destinées à compenser tout ou partie de leur handicap afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans des conditions optimales, à titre d'exemple :

- des dispositifs techniques : terminaux braille, synthèse vocale, écrans de grande taille, prothèses auditives, écouteurs amplifiés, sièges ergonomiques, etc.
- l'aménagement de situations de travail : télétravail, aménagement des tâches et des horaires de travail, rythmes de travail, etc.  
Le service de santé au travail pourra préconiser, à titre exceptionnel, et pour les salariés en situation de handicap, l'exercice de leur activité en télétravail, dans une proportion supérieure à 50% de leur temps de travail hebdomadaire, etc.
- des mesures d'accessibilité : accompagnement aux trajets, aide financière à l'achat d'un véhicule, prise en charge des indemnités kilométriques, etc.
- d'autres mesures : bilans, formations, sensibilisation du collectif de travail (en fonction du handicap du salarié), aide à la création d'entreprise, etc.

La MEH financera tout ou partie des formations et des aménagements de postes et/ou de situations de travail, après validation du médecin du travail, dans les cas suivants :

- salarié devenant handicapé,
- évolution du handicap,
- adaptation du poste ou plus largement de la situation de travail en compensation du handicap du salarié ou stagiaire.

L'employeur est responsable de la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail.

Les situations particulières doivent être remontées à la MEH qui interviendra pour y remédier.

Si, malgré la mise en place d'aménagements de la situation de travail, des difficultés perdurent dans l'exercice de l'activité professionnelle, la MEH mettra en place une démarche d'accompagnement personnalisé avec le salarié handicapé, le HRBP, le manager, le médecin du travail et la MEH. D'autres acteurs pourront, le cas échéant, être sollicités (représentants du personnel, psychologue, assistante sociale, ergonomiste, intervenants spécialisés en fonction du handicap, référent handicap etc.).

**Le guide des compensations** (Cf. Annexe 5) répertorie l'ensemble des dispositifs proposés ainsi que les modalités de financement. Ce guide pourra être adapté ; dans ce cas, il sera obligatoirement présenté et discuté à chaque modification, au sein de la commission paritaire de pilotage et de suivi. Les aménagements de ce guide nécessiteront l'accord de la direction et des organisations syndicales signataires du présent accord.

Le Groupe accompagnera les personnes qui rencontrent des difficultés à exercer leurs fonctions et plusieurs axes d'actions sont envisagés :

- Si le maintien au poste n'est pas envisageable :  
Dans l'hypothèse où le handicap d'un salarié rendrait impossible le maintien à son poste de travail et conduirait à terme à une inaptitude constatée par le médecin du travail, le Groupe s'engage à étudier toutes les possibilités de reclassement professionnel en liaison avec la médecine du travail. Il s'agit en premier lieu de favoriser des solutions de maintien au travail au sein du site du salarié, puis d'un autre site quelle que soit l'entité juridique et en fonction des opportunités.
- Si le reclassement au sein du Groupe est impossible :  
En cas d'absence de toute possibilité de reclassement en interne, la DRH et la MEH apporteront au salarié un accompagnement individualisé afin de faciliter son reclassement externe via une aide au financement d'un nouveau projet professionnel y compris par le biais de la création d'entreprise lorsque ce projet valorise les compétences acquises en entreprise : bilan de compétences, plan de formation adapté, aide à la recherche d'emploi, out-placement, sollicitation du réseau Cap Emploi, etc. La direction de l'entreprise pourra notamment assurer, à la demande du salarié, le financement total ou partiel d'une formation de reconversion.

Les HRBP doivent informer la MEH de toutes les procédures de licenciement susceptibles d'être engagées à l'encontre d'un salarié dont ils ont connaissance d'une notification administrative du salarié en situation de handicap.

Licenciement d'un salarié en situation de handicap pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude médicalement constatée :

La commission paritaire de pilotage et de suivi est informée chaque année du nombre de licenciements de salariés handicapés pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude médicalement constatée.

DE  
BL  
de G

La direction informe la commission paritaire de pilotage et de suivi des actions mises en œuvre par l'entreprise pour permettre leur reclassement interne avant licenciement pour inaptitude (formation, tentatives de reclassement y compris moyennant une formation d'adaptation au poste proposé...).

Licenciement d'un salarié en situation de handicap, hors cas d'inaptitude médicalement constatée :

La commission et la MEH seront informées du projet de licenciement d'un salarié en situation de Handicap, dès lors que la direction est informée de sa situation administrative au regard du handicap et que le salarié lui-même en est d'accord.

Tout salarié (y compris ceux hors situation de handicap) convoqué à un entretien préalable à licenciement sera informé de la possibilité dont il dispose de demander la réunion de la commission paritaire de pilotage et de suivi, dans l'hypothèse où il est bénéficiaire de l'accord (Cf article 1.3).

Si le salarié en situation de handicap souhaite la réunion de ladite commission, il devra en informer la Direction, dans les 2 jours ouvrés, par tout moyen écrit.

Dans cette hypothèse, la Direction informera sans délais les représentants syndicaux membres de la commission paritaire puis convoquera la commission pour une réunion qui se tiendra en tout état de cause avant la notification de l'éventuel licenciement.

Le salarié ne participe pas à cette réunion de la commission.

Le rôle de la commission consiste à s'assurer que la nature du handicap du salarié est étrangère à la motivation de la convocation à entretien préalable à licenciement et non de procéder à un pré-entretien préalable à licenciement.

**Article 2.6**            **Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)**

Conformément aux nouvelles dispositions du Code du travail qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA), ne pourra plus contribuer au calcul du taux d'emploi de 6 % d'obligation légale.

Néanmoins, le Groupe Atos souhaite poursuivre son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, travaillant dans les structures (Etablissements et Services d'Aide par le Travail, Entreprise Adaptée) relevant du Secteur du Travail Protégé et Adapté.

**Article 2.7**            **Accessibilité, adaptation aux mutations et innovations technologiques**

Le Groupe réaffirme par le présent accord la volonté de poursuivre ses actions de sensibilisation auprès des acteurs en charge de l'accessibilité des locaux et de l'accessibilité numérique en conformité avec les dispositions de l'article L.5213-6 du Code du travail.

**Article 2.7.1**            **Accessibilité des sites**

Une information systématique sera donnée aux visiteurs (clients, prestataires et fournisseurs, candidats, stagiaires et salariés) déclarant un handicap, sur les conditions particulières d'accès aux sites du Groupe avec la possibilité pour chacun d'énoncer ses besoins spécifiques.

Tout projet de déménagement, rénovation ou de construction fera l'objet d'une attention particulière en matière d'accessibilité, en y associant notamment des intervenants spécialisés et/ou la CSSCT compétente.

Les diagnostics d'accessibilité réalisés donneront lieu à des aménagements éventuels, en fonction des besoins des salariés reconnus handicapés présents sur le site concerné. Les diagnostics d'accessibilité seront présentés à l'instance compétente par un expert de l'accessibilité en présence de la Mission Emploi Handicap ou le référent Handicap du site. Un plan d'action sera proposé pour remédier aux éventuels freins à l'accessibilité des salariés en situation de handicap du site concerné.

La MEH mettra en place les aménagements nécessaires, conformément aux prescriptions médicales, permettant aux salariés handicapés (salariés à mobilité réduite, malvoyants) de se rendre sur les sites client, dans le cadre de leurs missions.

La MEH présentera chaque année à la commission paritaire de pilotage et de suivi une typologie des actions engagées.

Il est précisé que le budget de la MEH ne prend pas en charge les travaux lourds de mise aux normes des locaux ; seuls les aménagements spécifiques et particuliers qui répondent au maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont pris à charge et imputés sur le budget de la MEH.

#### **Article 2.7.2      Accessibilité numérique**

Spécialiste des métiers IT, le Groupe souhaite utiliser son savoir-faire pour faire avancer la Recherche et le Développement de solutions innovantes permettant d'améliorer le bien-être quotidien et/ou l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap. A ce titre, le Groupe pourra étudier l'amélioration des conditions d'accessibilité de ses sites web et participer au financement de la réalisation de certains projets dédiés.

#### **Article 2.7.3      Adaptation aux mutations et innovations technologiques**

Dans le cadre de la poursuite de la convention signée avec les éditions Dunod, le projet « Transvision » a pour objectif d'adapter aux outils spécifiques utilisés par les personnes déficientes visuelles des ouvrages d'informatique. Une équipe de bénévoles, anciens salariés du Groupe, développent les outils nécessaires. Des salariés volontaires pourront également rejoindre cette équipe de bénévoles. La MEH assurera le suivi de la mise à disposition des ouvrages ainsi que la coordination de cette équipe.

La réalisation de cet objectif sera portée chaque année à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi du présent accord.

#### **Article 2.8            Les référents handicap**

##### **Article 2.8.1      Le réseau de référents handicap**

Afin de déployer le présent accord de la façon la plus pertinente possible au niveau de chaque site, et au plus proche des salariés, le Groupe souhaite prolonger et conforter le réseau des référents handicap mis en place dans le cadre des précédents accords.

gr  
DG de  
B6

Avec le soutien de la MEH, le référent handicap sera le contact privilégié et le relais de la MEH au sein du/de(s) site(s) et/ou des sociétés et/ou des unités opérationnelles concerné(es). Il aura ainsi un rôle de proximité et pourra intervenir, et agir, en relation avec la MEH sur tout ou partie des axes de cet accord et plus particulièrement sur l'axe recrutement, maintien en emploi, communication, sensibilisation. A ce titre, il sera porteur, aussi bien en interne qu'en externe, des messages de la MEH.

Ces référents doivent disposer du temps nécessaire afin de remplir pleinement leurs fonctions : 5 jours maximum par an financés par la MEH.

Les référents handicap seront des salariés volontaires, mobilisés sur ce sujet. A cette fin, la MEH demandera aux référents actuels s'ils souhaitent poursuivre leurs missions. Dans le cas contraire, elle procédera à un appel à volontaires dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord par courriels, affichages sur les panneaux de la direction. Les volontaires disposeront d'un délai de deux semaines pour se manifester par tout moyen écrit auprès de la MEH.

Les organisations syndicales signataires s'engagent à proposer des référents handicap de sites à la commission paritaire de pilotage et de suivi et à la direction. La MEH recensera également les salariés volontaires pour chacun des sites géographiques et partagera cette liste avec les membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

En cas de pluralité de candidatures sur un même site, la priorité sera donnée au candidat qui remplit le plus grand nombre de critères du profil attendu mentionnés en annexe 7. Plusieurs candidats pourront également être retenus pour les sites géographiques ayant un nombre de salariés important.

En cas d'absence de candidature, la MEH sollicitera les membres de la CSSCT compétents et les HRBP.

La sélection des référents nécessitera l'accord des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi d'une part et de la MEH d'autre part. En cas de désaccord, la MEH procédera in fine à la désignation du référent.

La MEH aura en charge l'animation de ce réseau. Les nouveaux référents handicap seront formés préalablement à la prise de rôle dans le cadre d'un socle commun de formation. En fonction des besoins des référents, des formations complémentaires pourront être organisées.

Une communication sur l'existence, la composition et le rôle de ce réseau, sera également déployée sur les différents supports (web, affichage,) afin de favoriser les contacts directs entre les référents handicap et les salariés.

La liste des référents sera communiquée aux membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

## **Article 2.8.2 Les référents fonctionnels**

Pour chaque axe de l'accord, des référents fonctionnels (recrutement, achat, communication) pourront intervenir en fonction des besoins d'expertises de la Mission Emploi Handicap. Ces référents seront désignés par chacune des directions concernées.

La liste des référents fonctionnels sera communiquée aux membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

DG  
BL  
ne  
en

### **Article 2.8.3 Relation de la Mission Emploi Handicap avec les partenaires sociaux.**

La Mission Emploi Handicap :

- Prend en compte les demandes d'intervention des représentants du personnel et en assure le suivi.
- Présente aux instances compétentes les diagnostics d'accessibilité et les éventuels plans d'action associés.
- Les CSSCT seront informés sans information nominative, du nombre et du type d'aménagements de postes de travail mis en place. Ces actions peuvent être déléguées aux référents Handicap du site.
- Adresse au CSE Central un bilan annuel de l'action de la MEH.
- Organise la formation des représentants du personnel au handicap. Ces actions seront déléguées à un organisme de formation spécialisé.

Un récapitulatif des demandes sera présenté annuellement à la commission paritaire de pilotage et de suivi.

### **Article 2.9 Le pilotage**

Afin de déployer et développer efficacement sa politique handicap, le Groupe structure sa politique autour d'un acteur central, la Mission Emploi Handicap. Des indicateurs et outils de suivi seront développés et mis au service de cette instance afin d'atteindre les objectifs fixés.

#### **Article 2.9.1 La Mission Emploi Handicap : rôle et composition**

La MEH, en association avec la commission paritaire de pilotage et de suivi, aura en charge la mise en œuvre de cet accord. Elle est placée sous l'autorité de la Direction des Ressources Humaines de la GBU France.

Le rôle de cette instance sera d'aider l'ensemble des sociétés du périmètre de l'accord à :

- mettre en œuvre la présente politique,
- s'assurer des actions engagées,
- suivre les salariés en situation de handicap et développer les outils de communication nécessaires au bon déploiement des engagements fixés.

Cette instance conduira sur toute la durée de l'accord les missions suivantes :

- Animation et coordination de la politique handicap du Groupe,
- Mise en œuvre et suivi du présent accord, en liaison avec les différents acteurs et sociétés concernées,
- Information et conseils aux salariés sur toute question liée au handicap en complément des différents acteurs compétents identifiés,
- Expertise sur l'ensemble des axes de la politique Handicap en interne comme en externe (réseaux associatifs, clients, etc.),
- Gestion et suivi des dépenses prévues dans le cadre du présent accord,
- Etablissement d'un bilan annuel et validation de la consolidation du suivi des Déclarations Obligatoires d'Emploi de Travailleurs Handicapés (déclarations dématérialisées faites via la DSN à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 .

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, l'équipe Mission Emploi Handicap est composée de 3,6 personnes en Equivalent Temps Plein (ETP) :

→

DG de  
Atos

- Un Responsable Mission Emploi Handicap Groupe coordonne le projet dans sa globalité au niveau national.
- Sous la directive du Responsable de la Mission Emploi Handicap, trois personnes de la MEH assurent le déploiement et la dynamique du plan d'actions défini dans cet accord.

Tout changement dans l'équipe de la MEH devra faire l'objet d'une information de la Commission paritaire de pilotage et de suivi à l'occasion d'une des réunions ordinaires.

## **Article 2.9.2 La commission paritaire de pilotage et de suivi**

### **2.9.2.1 Composition de la commission paritaire de pilotage et de suivi**

Une commission paritaire de pilotage et de suivi est constituée. Elle est composée :

- de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord ;
- d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative non signataire du présent accord ;
- d'un représentant par organisation syndicale représentative, obligatoirement membre d'un CSSCT;
- du Responsable Mission Emploi Handicap Groupe ;
- de deux membres de la MEH ;
- du Directeur des Affaires Sociales ou son représentant;
- du responsable du recrutement ou son représentant;
- de tout autre acteur impliqué dans la mise en œuvre de l'accord, invité par la MEH.

### **2.9.2.2 Rôle de la commission paritaire de pilotage et de suivi**

Le rôle de la commission paritaire de pilotage et de suivi consiste à :

- discuter, proposer et approuver les actions du projet de plan d'action de l'année N+1 dans le courant du dernier trimestre de l'année N en application des axes définis dans le présent accord et notamment sur la base du bilan de l'année N ;
- approuver le budget prévisionnel de l'année N+1 découlant du montant des contributions de toutes les entités juridiques issues des déclarations annuelles obligatoires des travailleurs handicapés ;
- proposer si nécessaire en cours d'année des aménagements du budget de l'année N dans la limite des déclarations annuelles ;
- s'assurer de la bonne application de l'accord : engagements quantitatifs, qualitatifs et financiers fixés dans le respect des dispositions de l'accord ;
- suivre les indicateurs mentionnés dans le présent accord.

Cette commission est compétente pour promouvoir et évaluer la politique d'insertion des personnes handicapées au sein de l'entreprise. Elle émettra toutes propositions utiles en ce sens, et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, le choix des actions de formation interne et externe.

Le compte-rendu des réunions de la commission est constitué des documents présentés en réunion et d'un relevé des principales décisions prises en séance par la commission paritaire de pilotage et de suivi. Il est communiqué aux instances concernées inséré dans la Base de Données Economiques et Sociales.

### **2.9.2.3 Réunions de la commission paritaire de pilotage et de suivi**

La commission paritaire de pilotage et de suivi se réunit au minimum trois fois par an :

- **en avril** : présentation des déclarations et du bilan N-1 de la MEH ;

DG  
BG  
He

- **en juin** : présentation d'un bilan à mi-année de l'année N et début de la réflexion pour le plan d'actions de l'année N+1 ;
- **en octobre** : présentation, discussion et approbation du projet de plan d'actions de l'année N+1 et approbation du budget prévisionnel correspondant ;
- en supplément de ces trois réunions, la commission pourra se réunir également à la demande de ses membres.

Les décisions sont prises d'un commun accord entre les représentants des salariés d'une part et les représentants de la direction d'autre part, peu important le nombre des délégations respectives.

#### 2.9.2.4 Réunions de la commission paritaire de pilotage et de suivi relatives aux projets de dépenses

La commission paritaire de pilotage et de suivi est réunie au minimum trois fois par an à l'initiative de la direction pour présenter à ses membres les projets de dépenses et leur valorisation financière correspondant aux 6 axes légaux de la politique handicap mentionnés ci-dessous :

- Le pilotage, la communication et la sensibilisation,
- La formation,
- Le recrutement, l'insertion et l'intégration professionnelle,
- Le maintien dans l'emploi,
- Le recours au secteur du travail protégé et adapté,
- L'accessibilité et l'adaptation aux mutations et innovations technologiques.

L'engagement des dépenses correspondant aux 6 axes est pris d'un commun accord entre les représentants des salariés et la direction. En cas de désaccord, la MEH demandera l'arbitrage de l'AGEFIPH.

#### Article 2.9.3 Les outils de suivi

Pendant toute la durée de l'accord, la MEH disposera d'un outil de pilotage nécessaire au suivi des indicateurs de la politique Handicap.

La liste des indicateurs de suivi du présent accord est jointe en annexe 9.

#### Article 2.9.4 Bilan de l'application de l'accord

Au terme du présent accord, le Groupe Atos transmettra à l'autorité administrative compétente :

- o Les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, rappelant le financement de chacune de ces actions ;
- o Le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions mentionnées à l'article L.5212-10 du Code du travail.

De manière générale, le Groupe Atos communiquera, à la demande de l'autorité administrative compétente, toutes les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif des actions réalisées.

DG  
BL  
re

## Chapitre 3 - Financement et durée de l'accord

### **Article 3.1**      **Le budget global de l'accord**

Le montant du financement du programme pluriannuel correspond, par année d'application du présent accord, au montant total des contributions mentionnées à l'article L.5212-10 du Code du travail dues par l'ensemble des sociétés entrant dans le champ d'application du présent accord au titre de cette même année.

Le montant du financement sera révisé chaque année sur la base du montant des contributions qui auraient dû être versées l'année précédente, à l'exclusion des éventuelles déductions légales.

Dans le cas où une partie du budget annuel n'aurait pas été dépensée, celle-ci sera reportée sur l'année suivante.

Le budget global finance annuellement le plan d'actions sur la base de la contribution théorique Agefiph (en l'absence d'accord de Groupe) pour les 6 axes légaux de la politique handicap :

- Le recrutement, l'insertion et l'intégration professionnelle,
- Le maintien dans l'emploi,
- La formation,
- Le pilotage et communication / sensibilisation,
- Le recours au secteur du travail protégé et adapté,
- L'accessibilité et l'adaptation aux mutations et innovations technologiques.

La Mission Emploi Handicap est en charge de la gestion et du suivi du budget. Les modifications éventuelles de la répartition de ce budget entre les différents axes seront décidées au sein de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

Lors du bilan annuel prévu dans le cadre de la commission paritaire de pilotage et de suivi, en fonction notamment des besoins spécifiques des différentes sociétés constituant le Groupe, ce dernier pourra réviser le pourcentage de répartition du budget. La commission paritaire de pilotage et de suivi sera informée en amont de cette modification.

### **Article 3.2**      **Répartition du budget global**

#### **Article 3.2.1**      **Budget axe pilotage / Communication / Sensibilisation**

Conformément à la loi, un budget dédié au pilotage de la MEH est obligatoire. Ce budget qui désormais, comprendra les actions de communication et de sensibilisation représentera 25 % au maximum du budget global de l'accord.

Ce budget fera l'objet chaque année d'une présentation auprès de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

Ce budget ne nuira pas à l'efficacité opérationnelle de la MEH consacrée à la mise en œuvre des actions locales en faveur des salariés en situation de handicap dans les sociétés du périmètre de l'accord.

### **Article 3.2.2 Budget autres axes**

Ce budget représentera 75 % au minimum du budget global. La répartition de ce budget est fixée à l'annexe 3 du présent accord.

Le budget sera utilisé pour mettre en application le plan d'actions défini dans le périmètre concerné sur les autres axes de l'accord.

Des reversements entre sociétés pourront s'effectuer pour financer leur plan d'actions. Ces transferts s'opèrent en concertation avec le Responsable de la Mission Emploi Handicap, le Directeur des Affaires Sociales et la commission paritaire de pilotage et de suivi.

### **Article 3.3 La durée et révision de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Cet accord de Groupe fera l'objet d'une procédure légale d'agrément auprès de l'autorité administrative compétente. En cas de refus de l'agrément, l'ensemble des dispositions dudit accord serait nul et non avenu.

Les parties conviennent de se réunir six mois au minimum avant le terme ci-dessus mentionné afin de :

- Procéder à un bilan global de l'application de l'accord,
- Etudier l'éventuelle reconduction du présent accord.

Les signataires de l'accord peuvent demander sa révision conformément à l'article L.2222-5 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximal de deux mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

### **Article 3.4 Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccord » du Ministère du travail selon les règles actuellement en vigueur.

Un exemplaire original sera en outre déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes d'Argenteuil.

Le présent accord sera également déposé auprès de l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de son champ d'application.

DG  
BG  
ME

Les formalités de dépôt seront opérées par la Direction du Groupe Atos.

Les mêmes formalités de dépôt sont applicables à tout avenant venant modifier le présent accord.

Fait à Bezons le

Pour la Fédération F3C-CFDT

DECAN gregory



Pour le Groupe Atos en France



Pour la CFE-CGC

BUFFRET Genes



Pour la CGT

Pour Force Ouvrière

C. MEROT

FO demande l'embauche  
des stagiaires en CDI

**ANNEXE 1 : Liste des sociétés faisant partie du périmètre de l'accord de Groupe**

AIR LYNX  
AGARIK  
AVANTIX  
ATOS CONSULTING  
ATOS INFOGERANCE  
ATOS INTEGRATION  
ATOS INTERNATIONAL  
ATOS MANAGEMENT FRANCE  
ATOS WORLDGRID  
BLUEKIWI  
BULL INTERNATIONAL  
BULL ISS  
BULL SA  
BULL SAS  
ELEXO  
EVIDIAN  
FASTCONNECT  
IMAKUMO  
KEYNECTIS

**ANNEXE 2 : Liste non exhaustive d'organismes favorisant l'insertion professionnelle**

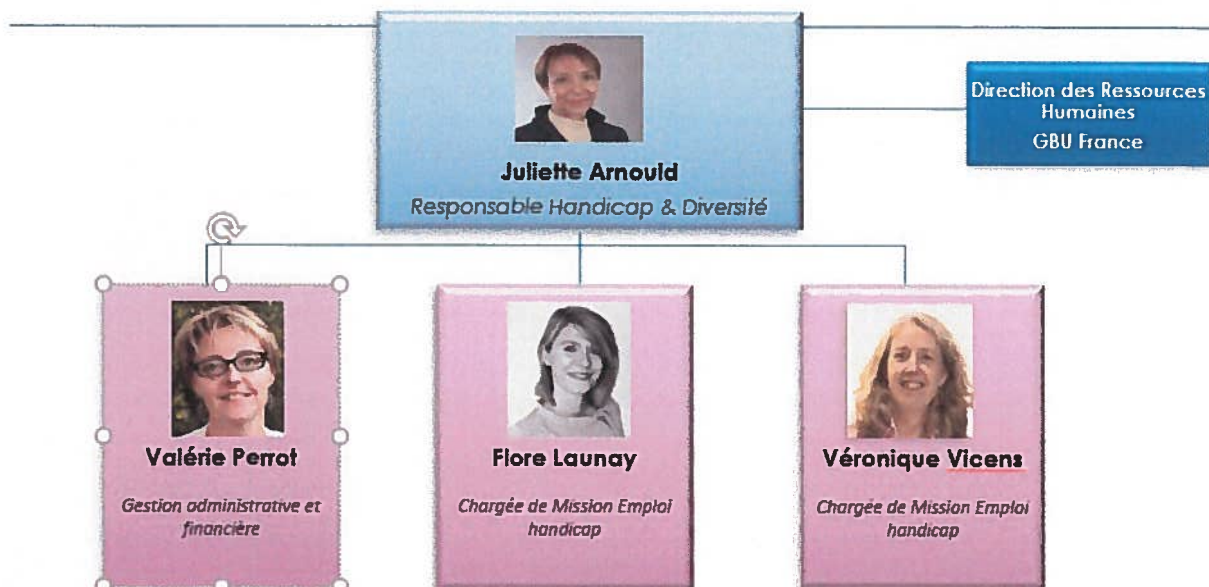
- Agefiph
- UNIRH
- Cap Emploi
- Adapt
- Club Etre
- Hanploi
- ARPEJEH
- Fedéeh
- Tremplin
- Jobinlive
- etc.

### ANNEXE 3 : Répartition du budget de l'accord en valeur relative

Le budget global est estimé à 812 353 € par an (base DOETH 2018 consolidées), six axes budgétaires ont été définis. La répartition de ce budget global est indicative, et pourra être ajustée à l'occasion de la commission de suivi annuelle.

AXES BUDGETAIRES	% DU BUDGET GLOBAL
Pilotage de la MEH, coordination, gestion et suivi du budget/ Communication et sensibilisation	<b>25% maximum</b> <b>Dont 5% au moins</b> <b>consacré à la</b> <b>Communication</b>
Formation	<b>13%</b>
Recrutement, insertion professionnelle et intégration professionnelle	<b>15%</b>
Maintien dans l'emploi	<b>40%</b>
Recours au secteur du travail protégé et adapté	<b>2%</b>
Accessibilité, adaptation aux mutations et innovations technologiques	<b>5%</b>
Total	<b>100%</b>

## ANNEXE 4 : Organigramme de la Mission Emploi Handicap du Groupe Atos en France



► Juliette ARNOULD  
Responsable Handicap & Diversité  
Tel : +33 1 30 80 76 78/ +33 6 80 37 41 48  
Mail : [juliette.arnould@atos.net](mailto:juliette.arnould@atos.net)  
Site : Bezons

► Valérie PERROT  
Gestion administrative et financière  
Tel : +33 1 30 80 75 26  
Mail : [valerie.perrot@atos.net](mailto:valerie.perrot@atos.net)  
Site : Bezons

► Flore LAUNAY  
Chargée de Mission Emploi Handicap  
Tel : +33 173 26 07 54/ +33 680 25 15 05  
Mail : [flore.launay@atos.net](mailto:flore.launay@atos.net)  
Site : Bezons

► Véronique VICENS  
Chargée de Mission Emploi Handicap  
Tel : +33 173 26 08 50/ +33 673 87 22 44  
Mail : [veronique.vicens@atos.net](mailto:veronique.vicens@atos.net)  
Site : Bezons

**ANNEXE 5 : Guide des compensations**

Cf. Pièce jointe

DF  
B6-12

**ANNEXE 6 : Liste des écoles cibles en 2019**

Ecoles	Localisation
CENTRALE	Implantation nationale
ECE	Paris
EISTI	Cergy
EM LYON / GRENOBLE	Lyon / Grenoble
ENAC	Implantation nationale
ENS CACHAN	Cachan
ENSAI	Bruz
ENSEEIH	Toulouse
ENSEIRB MATMECA	Bordeaux
ENSTA Paris Tech	Palaiseau
EPITA	Le Kremlin-Bicêtre
EPITECH	Implantation nationale
EPSI réseau	Implantation nationale
ESEO	Angers
ESIEA	Paris
ESIEE	Noisy le Grand / Amiens
ESIR	Rennes
ESSEC	Cergy
HEC	Jouy en Josas
ICN Lille	Lille
IESEG	Lille
IMT RESEAU	Implantation nationale
INP Grenoble - Ensimag/Phelma/ense3	Grenoble
INSA	Implantation nationale
ISEP	Issy-les-Moulineaux
ISIMA	Clermont-Ferrand
LEONARD DE VINCI - ESILV - EMLV	La Défense
MIAGE	Implantation nationale
POLYTECH RESEAU	Implantation nationale
POLYTECHNIQUE	Palaiseau
SORBONNE UNIVERSITE (RESEAU POLYTECH)	Paris
SUPAERO	Toulouse
SUPINFO Lyon	Lyon
TELECOM NANCY	Villers-Les-Nancy
TELECOM PARIS TECH	Paris
TOULOUSE BUSINESS SCHOOL	Paris, Toulouse
TOULOUSE SCHOOL OF MANAGEMENT	Toulouse
UNIVERSITE DE BORDEAUX	Bordeaux
UNIVERSITE DE STRASBOURG	Strasbourg
UNIVERSITE JOSEPH FOURNIER	Grenoble
UNIVERSITE PAUL SABATIER	Toulouse
UNIVERSITES TECHNOLOGIQUES : UTC UTT UTBM	Compiègne, Troyes, Belfort Montbéliard
YNCREA (ISEN - HEI)	Implantation nationale

DG  
AG  
He

## ANNEXE 7 : Profils des Référents Handicap

### Missions principales des Référents, sur sollicitation de la MEH:

#### En interne :

- Faire connaître la politique Atos et le rôle de la Mission Emploi Handicap,
- Signaler auprès de la Mission Emploi Handicap tous besoins en termes d'aménagement de situations de travail ou de situations complexes,
- Etre un facilitateur auprès des managers en termes de recrutement,
- Etre un facilitateur auprès des managers en termes de maintien en emploi.

#### En externe :

- Faire connaître les engagements d'Atos en termes de handicap : Participer à des événements dédiés au handicap,
- contact privilégié avec les acteurs locaux : écoles, universités, Centres de réadaptation professionnelle, Cap emploi, Pôle Emploi : participation aux événements organisés par ces acteurs.

#### **Nombre :**

- 1 référent Handicap pour les sites inférieurs à 100 salariés
- 2 référents Handicap pour ceux supérieurs à 100 salariés

#### **Moyens :**

- Soutien de la Mission Emploi Handicap
- Prise en charge du temps passé par le référent pour la réalisation de la mission
- Formation obligatoire préalable à la prise de rôle de référent
- Prise en charge par la MEH des frais liés aux missions de mise en œuvre de la politique handicap
- Sous réserve de l'accord de la MEH, prise en charge de formations en lien avec le handicap

#### **Animation :**

- Réunion de lancement
- Réunions organisées par la MEH en fonction de l'actualité ou des demandes des référents
- Communauté/Réseau social interne ou autre dispositif mis en place par l'entreprise

#### **Communication :**

- Communication du nom des référents au niveau national et au niveau régional via les différents canaux de communications interne : affichage, Source, communautés (locale, Mission Emploi Handicap, GBU France).

#### **Public concerné:**

- Tout collaborateur volontaire

#### **Profil attendu :**

Le référent doit avoir un réel intérêt pour le sujet. Il doit également avoir une attitude bienveillante ainsi qu'une réelle écoute à la fois auprès des salariés et des managers. Il doit pouvoir intervenir auprès des différents acteurs au sein de l'établissement notamment lors de recrutement ou d'actions de maintien en emploi.

Il est un réel soutien et relais de la Mission Emploi Handicap. Ainsi il sera demandé au référent une réelle

implication sur le sujet en répondant positivement, dans la mesure des contraintes opérationnelles, aux sollicitations de la MEH.

Bien que le nom des salariés en situation de handicap ne soit pas communiqué aux référents, un engagement de respect de confidentialité sera mis à la signature du référent.

#### **Candidature :**

Appel à candidatures via les différents moyens de communications. Les candidatures des référents handicap seront examinées par la Mission Emploi Handicap. Un entretien aura lieu afin de répondre à toutes les questions des candidats et de déterminer leurs motivations, leur capacité à relayer les messages de la MEH, et leur réelle volonté pour cette mission. Le référent devra être en capacité de répondre aux sollicitations de la MEH. Si besoin un point pourra être fait avec le manager du candidat référent afin d'expliquer les missions attendues.

#### **Critères :**

- ✓ Motivations
- ✓ Capacité à relayer messages de la Mission Emploi Handicap
- ✓ Capacité à convaincre auprès des managers et auprès des partenaires extérieurs
- ✓ Capacité à dégager du temps pour assurer la mission
- ✓ Capacité à respecter la confidentialité liée au poste de référent

DG  
AB  
MC

**ANNEXE 8 : Détails des DOETH 2018 pour les sociétés de la GBU France et Atos International**

	Personnes Assujetties	TH	Obligation d'emploi (6%) arrondie à l'entier inférieur	Unités bénéficiaires réalisées	Unités bénéficiaires (UB) Secteur protégé	Unité bénéficiaire Stagiaire	Total UB	Taux Emploi Hors Minoration 2018	Minorations -26ans + 50ans	Total UB après Minorations	Taux Emploi après Minoration 2018	Taxe Agefiph
Agarik	70	6	3	5,67	0,00	0,00	5,67	8,10%	1,50	7,17	10,24%	0,00 €
AMF	365	20	21	14,20	1,38	0,00	15,58	4,27%	5,50	21,08	5,78%	0,00 €
Atos Consulting	221	6	11	4,41	0,00	0,00	4,41	2,00%	0,50	4,91	2,22%	30 084,60 €
Atos INDIA	25	0	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	3 952,00 €
Atos Infogérance	1 962	116	112	83,94	0,20	0,00	84,14	4,29%	30,00	114,14	5,82%	52 996,32 €
Atos Integration	3 935	156	227	132,35	1,77	2,74	136,86	3,48%	41,00	177,86	4,52%	334 576,32 €
Atos International	353	11	21	6,33	0,00	0,00	6,33	1,79%	2,50	8,83	2,50%	60 119,80 €
Atos SE	1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0
Atos Worldgrid	483	15	28	12,83	0,00	0,00	12,83	2,66%	6,50	19,33	4,00%	56 810,00 €
AVANTIX	258	4	14	4,00	0,00	0,00	4,00	1,55%	1,00	5,00	1,94%	44 460,00 €
Bull International	1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0
Bull ISS	187	10	11	7,39	0	0,00	7,39	3,95%	2,00	9,39	5,02%	6 362,72 €
BULL SA	6	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0
Bull SAS	2 844	151	157	100,71	3,86	0,00	104,57	3,68%	40,00	144,57	5,08%	219 039,60 €
ELEXO	16	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00	0,00%	0
EVIDIAN	103	5	5	4,00	0,00	0,00	4,00	3,88%	1,00	5,00	4,85%	3 952,00 €
FASTCONNECT SAS	44	1	0	1,00	0,00	0,00	1,00	2,27%	0,00	1,00	2,27%	0,00 €
<b>Total</b>	<b>10 874</b>	<b>501</b>	<b>611</b>	<b>376,83</b>	<b>7,21</b>	<b>2,74</b>	<b>386,78</b>	<b>3,56%</b>	<b>131,50</b>	<b>518,28</b>	<b>4,77%</b>	<b>812 353,36 €</b>

34  
 DG  
 B4

### ANNEXE 9 : Liste des indicateurs de l'accord

Articles	Indicateurs visés	Périodicité
Article 2.2.1 Formation des salariés en situation de handicap	Nombre et nature des adaptations techniques, matérielles, pédagogiques et humaines, indispensables au bon suivi de la formation	Annuelle
Article 2.2.2 Formations Handicap	Nombre des formations / sensibilisations dispensées aux acteurs internes (managers, CODIR...)	Annuelle
Article 2.2.3 Actions de formation/information en faveur des personnes handicapées extérieures à l'entreprise	Nombre des différentes actions et leur nature	Annuelle
Article 2.3.1 La stratégie de communication et de sensibilisation interne	Nombre d'actions de communication internes	Annuelle
Article 2.3.2 La stratégie de communication et de sensibilisation externe	Nombre d'actions de communication externes	Régulière
Article 2.4 Le recrutement, l'insertion et l'intégration professionnelle	Taux d'emploi de travailleurs handicapés	Annuelle
Article 2.4.1 Engagement	Nombre de recrutements et la nature des contrats CDI, CDD, contrat d'alternance de plus de 4 mois	Annuelle
Article 2.4.2 Alternance	Nombre de propositions d'embauches en CDI à l'issue d'un contrat en alternance	Annuelle
Article 2.4.3 Relations Ecoles	Nombre d'actions conduites par la MEH en matière de relations Ecoles	Annuelle
Article 2.4.4 Stages	Nombre de stagiaires recrutés en CDI, ou CDD ou contrat d'alternance	Annuelle
Article 2.4.5 Insertion professionnelle	Nombre de personnes handicapées accueillies pour une période d'immersion ou d'observation	Annuelle
Article 2.4.6 Intégration professionnelle	Nombre d'entretiens réalisés avec le salarié ou le stagiaire en situation de handicap afin de favoriser son intégration professionnelle	Annuelle

HC  
DG  
S

Articles	Indicateurs visés	Périodicité
Article 2.4.7	Taxe d'apprentissage	Annuelle
Article 2.5.1	Les engagements dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi	Annuelle
Article 2.7.1	Accessibilité des sites	Annuelle
Article 2.7.3	Adaptation aux mutations et innovations technologiques	Annuelle
Article 2.8.1	Le réseau de référents handicap	A chaque renouvellement du réseau
Article 2.8.2	Les référents fonctionnels	A chaque renouvellement du réseau
Article 2.8.3	Relation de la Mission Emploi Handicap avec les partenaires sociaux.	Annuelle
Article 3.1.2	Répartition du budget global	Annuelle
<b>GUIDE DES COMPENSATIONS</b>		
Article 1.2	Entretien de suivi individuel	Annuelle



## La Compensation du Handicap chez Atos

Auteur: Mission Emploi Handicap  
Version: V02  
Date: 9 décembre 2019  
N° du document: MEH Guide des compensations  
[fr-questions-handicap@atos.net](mailto:fr-questions-handicap@atos.net)

## Table des matières

La Compensation du Handicap chez Atos .....	1
Table des matières .....	2
<b>Introduction</b> .....	4
<b>Qu'est-ce que la compensation du handicap ?</b> .....	5
<b>Les démarches</b> .....	6
1. Vérifiez votre éligibilité aux aides.....	6
2. Sollicitez les bons interlocuteurs.....	6
3. La confidentialité du statut de Travailleur Handicapé .....	8
4. Faites valider votre demande de compensation du handicap .....	8
<b>Les aides</b> .....	9
1. Le suivi individuel .....	9
1.1. Entretien individuel salarié handicapé/MEH.....	10
1.2. Entretien de suivi individuel :.....	10
1.3. Assistance administrative :.....	10
2. Le suivi médical.....	10
2.1 Visites auprès du médecin du travail : .....	10
2.2 Congés exceptionnels et dons de congés :.....	10
3. Les aides organisationnelles.....	11
3.1. Les aménagements du temps de travail.....	11
3.2. Les aménagements de l'organisation du travail.....	12
4. Les aides techniques.....	12
4.1. Les dispositifs de compensation individuels .....	12
4.2. Les aménagements du poste de travail.....	13
4.3. Les aménagements de l'environnement de travail.....	14
5. Les aides humaines.....	14
5.1. L'aide humaine interne et/ou externe .....	14
5.2. L'auxiliaire professionnel / l'instructeur de locomotion .....	15
6. Les aides aux déplacements professionnels.....	15
6.1. Transport en commun .....	15
6.2. Transport adapté .....	15
6.3. Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel .....	15
6.4. Indemnités de déplacement.....	16
6.5. Indemnités d'hébergement.....	16

6.6.	Indemnités « surclassement » train/avion.....	16
7.	Les autres aides à la mobilité .....	16
7.1.	Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté .....	16
7.2.	Aide à l'acquisition d'un véhicule personnel et ou aménagement du véhicule.....	16
7.3.	Acquisition d'un véhicule adapté de fonction ou de service :.....	17
7.4.	Aide au déménagement conséquence du handicap .....	17
8.	Les aides à l'accès à la formation .....	17
8.1.	Formations à l'utilisation des aides techniques ou des matériels.....	17
8.2.	Plan de formation individualisé.....	17
9.	Les aides en cas d'inaptitude prononcée au poste de travail voire à tout poste au sein du Groupe.....	17
9.1.	L'accompagnement à la définition du projet professionnel .....	18
9.2.	L'accompagnement à la concrétisation d'un nouveau projet professionnel : création d'entreprise .....	18
9.3.	Le maintien de la prévoyance santé.....	18
9.4.	L'avance sur salaire en cas d'invalidité.....	18
10.	Les aides incitatives à la reprise d'emploi et au recrutement.....	18
	Annexe 1 : les modalités d'intervention de la Mission Emploi Handicap .....	19
	Annexe 2 : Les modalités et les seuils de financement par la MEH.....	20
1.	Aides techniques .....	20
2.	Aides Humaines.....	21
3.	Aides aux déplacements professionnels .....	22
4.	Aide à la mobilité.....	24
5.	Aides à l'accès à la formation .....	26
6.	Aides en cas d'absence de solution de reclassement .....	27
	Annexe 3 : les aides incitatives de l'AGEFIPH à la reprise d'emploi et au recrutement .....	28

## Introduction

En charge de la gestion des compensations du handicap au sein du Groupe Atos, la Mission Emploi Handicap a pour objectif d'améliorer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Concrètement, notre objectif « compensation » prend deux formes principales : des aménagements et des services.

Ces aides et services sont accessibles à tout salarié reconnu travailleur handicapé qui remplit les conditions d'éligibilité requises, partout en France.

Attention : les seuils des aides mentionnés dans ce guide sont susceptibles d'être révisés chaque année en fonction du budget de la Mission Emploi Handicap.

Si le coût de l'aménagement dépasse le seuil indiqué, l'arbitrage éventuel sera effectué en Commission paritaire de pilotage et de suivi.

Retrouvez le détail des modalités et des seuils de financement en annexes du document.

## Qu'est-ce que la compensation du handicap ?

Compenser le handicap, c'est apporter des réponses individualisées et adaptées permettant de supprimer les obstacles ou au moins de les réduire, afin de rendre la vie quotidienne et professionnelle « accessible » aux personnes en situation de handicap.

Compenser le handicap, c'est aussi veiller à ne pas aggraver une problématique de santé du fait de l'activité professionnelle. Adapter les horaires de travail, ou revoir plus globalement les tâches liées à la mission, constituent aussi des dispositifs de compensation du handicap.

Enfin, compenser le handicap en situation professionnelle peut passer par des équipements individuels, c'est-à-dire liés à la fois à la personne et au poste de travail. C'est le cas de prothèses auditives, notamment dans les environnements de travail bruyants, pour lesquels une personne ayant une déficience auditive a besoin d'un équipement de qualité supérieure à celui qui lui est nécessaire à son domicile. Ce type de prothèse peut générer des coûts supplémentaires pour la personne concernée. Ces coûts peuvent être un frein à l'emploi, si la personne n'est pas en mesure d'accéder financièrement au type de prothèse qu'exigent les circonstances de travail.

Selon la situation et les besoins du salarié handicapé, des solutions pourront donc améliorer l'accessibilité des outils de travail (adaptation des outils informatiques par exemple), mais aussi améliorer un soulagement de la fatigue chronique liée à une pathologie, avec la mise en place de jours de télétravail.

Nos dispositifs de compensation du handicap poursuivent donc un double objectif : permettre de travailler plus confortablement, et faciliter un maintien durable au poste de travail.

## Les démarches

Si vous pensez que votre situation de santé peut vous mettre en difficulté dans vos activités professionnelles - ou que votre travail aggrave votre situation de santé - si l'évolution prévisible de votre pathologie entraîne une limitation de votre capacité de travail, ou encore si vous constatez que votre handicap, visible ou non, vous empêche de réaliser pleinement certains gestes ou certaines missions, alors vous avez certainement besoin de faire le point avec la Mission Emploi Handicap.

Les pages qui suivent vous permettent de savoir qui contacter pour dresser le premier constat de votre situation, et engager les démarches nécessaires.

Ces renseignements vous permettront d'agir pour améliorer et garantir le maintien de votre situation professionnelle, tout en étant assuré d'une confidentialité de traitement.

### 1. Vérifiez votre éligibilité aux aides

#### Qui peut bénéficier de ces aides ?

Ces aides sont financées par le biais du budget de l'accord handicap du Groupe. Elles s'adressent aux salariés, et alternants des entreprises du Groupe.

Pour pouvoir bénéficier de ces aides, les personnes concernées (Cf article 1.3 accord) doivent impérativement obtenir ou être en possession d'une notification administrative de handicap, et le déposer à la Mission Emploi Handicap (MEH) ou au service RH de leur entreprise.

Si le salarié souhaite bénéficier d'une aide ou d'un dispositif de compensation, la MEH peut l'aider dans ses démarches administratives.

De même, la MEH adresse un rappel au salarié 6 mois avant la date d'échéance du document de reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé (RQTH).

### 2. Sollicitez les bons interlocuteurs

#### A qui s'adresser pour solliciter une aide ou un dispositif de compensation ?

- ▶ La Mission Emploi Handicap (MEH)/ votre chargé de mission MEH /les référents/les IRP.

L'équipe de la MEH est l'interlocuteur privilégié pour gérer l'ensemble des situations impliquant un salarié handicapé, qu'il s'agisse de l'accompagnement aux démarches de reconnaissance, d'un parcours spécifique de formation, d'une aide financière, ou d'une intervention auprès de l'équipe de travail.

Si vous souhaitez des renseignements sur les prises en charge envisageables, sur les types d'interventions prévus, ou l'engagement d'une démarche, la MEH est là pour renseigner tout salarié.

Sur chaque site géographique, la MEH a au moins un référent local. Ce sont des salariés de l'entreprise des différents services et unités opérationnelles. Leur rôle de proximité est de vous renseigner sur le dispositif de la MEH en toute confidentialité.

- ▶ Les services de santé au travail

Le médecin du travail et les équipes des services de santé au travail (en particulier l'assistante sociale) sont souvent les premiers interlocuteurs des personnes en difficulté dans leur travail pour des raisons de santé.

**Si vous-mêmes êtes concerné par une telle situation : parlez-en au médecin du travail.**

Vous pouvez, à tout moment et en dehors des visites médicales périodiques obligatoires, demander à voir le médecin du travail.

Cet interlocuteur, soumis au secret médical, assure la confidentialité des échanges particulièrement au plan du diagnostic. C'est un acteur majeur du maintien dans l'emploi, de l'adaptation des postes de travail et des aménagements à mettre en place.

Le médecin du travail peut également vous renseigner sur les démarches nécessaires au regard de votre situation : demande de pension d'invalidité, démarches de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé...

**Si vous pensez qu'un salarié est en difficulté pour des raisons de santé : proposez-lui de s'entretenir de manière confidentielle avec le médecin du travail, ou avec la Mission Emploi Handicap.**

Le médecin du travail contribue avec l'employeur au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Dans tous les cas, une relation de confiance doit s'instaurer entre le médecin du travail et le salarié concerné. Si le salarié donne une vue partielle de sa situation au médecin du travail, en ne lui révélant pas toutes ses difficultés, il pourrait mettre en péril son maintien dans l'emploi.

► L'interlocuteur RH et les représentants du personnel de votre société

La Direction des Ressources Humaines et les représentants du personnel sont fortement impliqués dans la mise en œuvre de la politique handicap.

A ce titre, les acteurs RH et les représentants du personnel sont en mesure de délivrer un premier niveau d'information sur les mesures pouvant être sollicitées ou les acteurs principaux à contacter.

### 3. La confidentialité du statut de Travailleur Handicapé

#### **Le statut de travailleur handicapé est confidentiel.**

Les personnes en charge des questions de santé et tous les interlocuteurs en mesure de renseigner sur la politique Handicap, sont garants de cette confidentialité.

Seul le salarié concerné peut en informer ses collègues ou son supérieur hiérarchique.

Cela signifie que ceux-ci ne doivent pas apprendre incidemment qu'un salarié possède le statut de travailleur handicapé et encore moins en connaître le motif (pathologie, accident, ...).

Dans le cas où vous seriez informé que l'un de vos collègues est reconnu travailleur handicapé, il est de votre responsabilité de ne divulguer cette information à quiconque.

### 4. Faites valider votre demande de compensation du handicap

#### ▶ Le médecin du travail

Sans prescription du médecin du travail, le financement du dispositif d'aménagement ou de compensation n'est pas possible.

Les mesures ci-dessous s'ajoutent aux dispositions applicables à l'ensemble des salariés.

Chaque aménagement se fera au regard de l'avis d'aptitude délivré par le service de santé au travail et devra être mis en œuvre par la MEH. L'aide est directement destinée à compenser les conséquences du handicap du salarié concerné.

#### ▶ Le financement

Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée : politique en vigueur au sein d'Atos, MDPH (Maison Départementale des Personnes handicapées), prévoyance santé, CPAM, AGEFIPH...

## Les aides

Par son accord collectif portant sur l'emploi et l'insertion des Travailleurs Handicapés, le Groupe s'engage à étudier et apporter, dans la mesure du possible, des solutions adaptées aux salariés reconnus travailleurs handicapés, confrontés à des limitations ou restrictions d'aptitude.

Plus globalement, les dispositifs de compensation sont destinés à favoriser l'accès, le maintien dans l'emploi et l'employabilité des salariés en situation de handicap. L'objectif est de leur permettre de conserver un emploi, que celui-ci s'inscrive ou non dans le périmètre de sa société et/ou du Groupe.

Les solutions de compensation s'étudient toujours au cas par cas et en fonction des besoins du salarié. Elles sont évaluées au regard de sa situation (de santé et de travail) en concertation avec le médecin du travail. Parfois, des études techniques de faisabilité ou l'intervention d'ergonomes seront nécessaires.

La mise en œuvre des solutions de compensation passe par une procédure de maintien dans l'emploi interne au Groupe qui suit des étapes clés permettant d'étudier de la façon la plus exhaustive les solutions possibles et envisageables.

La compensation du handicap emprunte diverses modalités qui varient selon les types de handicap et les types de situations rencontrées.

Il peut s'agir par exemple :

- d'aménagements techniques (fauteuil ergonomique, clavier ergonomique, logiciels spécifiques, aménagement de véhicule...),
- d'aides organisationnelles (aménagement des tâches, du rythme de travail...),
- d'aides humaines (auxiliaire professionnel(le), interprète en langue des signes),
- d'aides financières pour les équipements individuels de compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil roulant...),

### 1. Le suivi individuel

La MEH propose à chaque salarié handicapé, au sein du Groupe, un suivi individualisé et permanent, tout au long de sa carrière professionnelle.

Le suivi individuel prend en charge l'ensemble des dispositifs détaillés dans la suite de ce document. Cela peut concerner des aides techniques ou humaines, un accompagnement sur la période d'intégration ou le plan de formation, ainsi que des dispositifs de soutien financier sur certains aspects de mobilité, ou des actions de médiation.

Si besoin, et avec accord du salarié concerné, la MEH peut par exemple intervenir pour faciliter la compréhension de l'équipe de travail et du manager sur les conséquences et l'impact que pourraient avoir les mesures mises en place.

Dans tous les cas, le suivi individuel se poursuit au-delà des premières solutions mises en place pour compenser le handicap du salarié afin d'ajuster éventuellement les solutions avec les besoins du salarié au cours du temps.

### 1.1. Entretien individuel salarié handicapé/MEH

Chaque personne concernée peut, à tout moment, solliciter un rendez-vous auprès de la Mission Emploi Handicap. Cet entretien permettra d'aborder la situation individuelle du salarié, en toute confidentialité.

### 1.2. Entretien de suivi individuel :

Un entretien de suivi individuel est proposé annuellement par la MEH à l'ensemble des salariés reconnus travailleur handicapé en poste.

### 1.3. Assistance administrative :

La MEH et la DRH peuvent aider dans l'accompagnement aux démarches liées à l'emploi ou au handicap, ainsi que dans la relation avec les interlocuteurs internes ou externes, notamment institutionnels (sécurité sociale...).

## 2. Le suivi médical

L'organisation du suivi médical a pour objectif de constamment réévaluer la situation d'un salarié dont le handicap ou les conditions / outils ou missions de travail évoluent.

Le traitement (anticancéreux, corticoïdes, immunosuppresseurs, ...) peut avoir une influence variable sur la sensation de fatigue, au-delà des effets positifs sur la maladie. A titre d'exemple, certains traitements thérapeutiques, notamment les anticancéreux, sont souvent administrés sous forme de "séances" induisant dans les heures et les jours qui suivent une incapacité temporaire. Autre exemple, le suivi d'une hémodialyse, nécessite d'alterner phase de traitement et phase de travail.

Si l'employeur n'est pas informé des impératifs de santé d'un salarié, celui-ci peut se retrouver en difficulté dans son emploi ou le suivi de ses traitements.

La relation de confiance entre le médecin du travail et le salarié pourra permettre de prendre en compte ces besoins. Les renseignements sur l'état de santé entraînant un handicap éventuel sont renseignés par libre choix du salarié auprès du médecin du travail.

### 2.1 Visites auprès du médecin du travail :

- ▶ **Examen médical** : il appartient au médecin du travail de décider, en fonction de la pathologie du salarié, de la fréquence des visites médicales.
- ▶ **Examen médical à la demande** : le salarié handicapé peut solliciter un rendez-vous auprès du médecin du travail pour faire le point sur sa situation à tout moment de l'année et en dehors des visites périodiques, de pré-reprise ou de reprise du travail. Ces visites « à la demande » peuvent aussi être effectuées sur proposition du manager.

### 2.2 Congés exceptionnels et dons de congés :

- **Pour les salariés en situation de handicap :**

Ils bénéficient de 3 demi-journées avec accord du manager, non reportables d'une année sur l'autre.

Ces autorisations de congés exceptionnels sont mises en place sur justificatifs et validation préalable de la MEH.

Elles sont utilisables pour :

- La demande initiale de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
  - Le renouvellement de la RQTH ;
  - Pour des soins liés au handicap.
- **Pour les parents d'enfants handicapés :**
    - De plus, les salariés disposent de 2 jours de congés payés à l'annonce de la survenue d'un handicap chez leur enfant.
    - Il est également alloué aux salariés parents d'enfants handicapés nécessitant des soins ou des démarches administratives ayant trait au handicap, un crédit de 3 demi-journées d'absence par an, non reportable. Ce crédit n'est pas cumulable avec les dispositions couvrant le même objet

### 3. Les aides organisationnelles

Les aides organisationnelles consistent à mettre en place une nouvelle organisation du travail pour que le travailleur handicapé assure aisément /normalement sa charge de travail. L'objectif est donc d'apporter une meilleure adéquation entre les capacités de la personne handicapée, et les modalités de réalisation de sa mission de travail.

Au regard d'une situation particulière de santé, le temps de travail peut poser problème dans son rythme (horaires alternés, travail de nuit...), dans sa durée (temps plein), et dans son intensité (cadences, rendement...).

Il convient de tenir compte également de la notion de fatigabilité, qui peut parfois varier non seulement dans le temps, mais également dans la journée. Selon la nature et l'intensité des troubles répertoriés par la médecine du travail, un ou plusieurs de ces paramètres temporels et organisationnels devront faire l'objet d'un aménagement.

#### 3.1. Les aménagements du temps de travail

La fatigabilité liée à la maladie revêt un caractère parfois déconcertant, source d'éventuelles incompréhensions de l'entourage professionnel et/ou de la hiérarchie. Souvent variable dans le temps, la fatigabilité est difficilement mesurable par l'entourage, et la personne concernée n'est pas toujours capable de l'anticiper.

Attention : les aides organisationnelles sont toujours mises en place en concertation avec le médecin du travail, les managers et les acteurs RH, et si le salarié le souhaite, un représentant du personnel de son entreprise/UES.

- ▶ **L'adaptation des horaires de travail** pour faciliter le quotidien professionnel de ces personnes et leur permettre de travailler le plus longtemps possible, peut déboucher sur la mise en place d'horaires individualisés. Cela peut consister par exemple en horaires décalés, pour faciliter les déplacements domicile-travail des personnes handicapées utilisant les transports en commun ou leur voiture, en évitant les périodes surchargées.

- ▶ **Les pauses aménagées** pour les personnes atteintes de certaines maladies chroniques peuvent nécessiter des temps de pause spécifiques dans leur travail (personnes diabétiques pour les prises d'insuline...).
- ▶ **L'aménagement de la durée du travail** : les salariés handicapés peuvent nécessiter un rythme individualisé de travail. Cela peut aussi être le cas lors d'une reprise du travail après un arrêt prolongé : il est utile dans ce cas de gérer une reprise progressive avec processus de réentraînement au travail. Ainsi, un Travailleur Handicapé peut être amené à réduire son temps de travail (**temps partiel**), ou reprendre progressivement son travail après un arrêt de longue durée avec un **temps partiel thérapeutique**.

### 3.2. Les aménagements de l'organisation du travail

- ▶ **Le télétravail**, pour prévenir la fatigabilité d'un salarié handicapé et ne pas aggraver sa situation du fait du travail, peut être envisagé dans certaines conditions.

Le télétravail est réservé aux personnes dont les fonctions le permettent : gestion de données non sensibles, autonomie du salarié, outils adaptables au domicile, accès internet... La mise en place du télétravail peut aller jusqu'à 100 % pour les salariés handicapés au sein du Groupe.

- ▶ **La charge de travail et les objectifs** : lorsque cela est nécessaire et sous conditions de faisabilité, certaines tâches inhérentes à la mission d'un salarié handicapé peuvent également être allégées ou modifiées au regard des contraintes liées au handicap. Les objectifs fixés lors de l'entretien annuel peuvent être adaptés aux contraintes liées au handicap, notamment en cas de périodes de travail discontinues, entraînées par la situation de santé.

Ces dispositifs sont mis en œuvre après avis du médecin du travail et en concertation avec les managers et la DRH, et après avoir envisagé d'autres solutions (généralement une aide aux transports).

## 4. Les aides techniques

L'aide technique est définie par la norme Iso 9999. Elle est représentée par tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap.

Peuvent être considérés comme aides techniques, le matériel dédié par type de handicap (matériel braille, télé-agrandisseur, clavier spécial...) ainsi que le matériel grand public (scanner, grand écran, chariot élévateur...).

### 4.1. Les dispositifs de compensation individuels

Les dispositifs (ou équipements) individuels regroupent l'ensemble des prothèses et accessoires indispensables aux personnes handicapées qui leur permettent de compenser des situations de handicap limitant plus ou moins leur activité professionnelle et leur participation sociale.

Pour exemple, une prothèse auditive est un équipement individuel de compensation, qui permet à une personne ayant une déficience auditive de compenser la perte de sons sur certaines fréquences et dans certaines circonstances (discussions en environnement bruyant par exemple).

La plupart des prothèses mobiles sont déclinées en niveaux de gamme, avec des prix souvent très élevés dans le haut de gamme. Les personnes handicapées ne sont pas forcément en mesure de s'équiper du dispositif qui leur convient le mieux (en circonstances professionnelles notamment), en raison de leur coût très élevé. Pour cette raison, la Mission Emploi Handicap peut prendre en charge une certaine partie des frais correspondant à ces équipements, en complément de la CPAM et de la prévoyance santé.

Exemples :

- ▶ appareillage auditif,
- ▶ prothèse auditive,
- ▶ prothèse avant-bras,
- ▶ roues de fauteuil roulant, ou fauteuil roulant,
- ▶ piles auditives,

#### 4.2. Les aménagements du poste de travail

L'objectif d'un aménagement du poste de travail est d'améliorer ou de remplacer l'existant, pour que le poste de travail puisse être utilisé avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité, sans aggraver la situation de handicap, ni en générer une nouvelle.

Certaines pathologies (notamment articulaires ou impactant la mobilité des personnes) nécessitent par exemple une organisation particulière du poste de travail, avec des meubles de bureau spécifiques et des équipements disposés de manière adaptée. On parle ici d'ergonomie du poste.

Les aménagements du poste de travail sont aussi destinés à compenser l'incapacité des personnes à réaliser certains gestes ou actions (décrocher un téléphone, lire un texte à l'écran, dicter...), en les équipant de matériel technique de compensation. On parle dans ce cas d'aide technique.

Les personnes aveugles peuvent par exemple bénéficier d'aides techniques à l'utilisation du matériel informatique par le biais de logiciels de synthèse vocale ou de matériel braille.

Une personne ayant un problème de vertèbres cervicales pourra être soulagée lorsqu'elle travaille assise à son bureau si son écran fixé sur un bras articulé peut être positionné à hauteur de son visage et bien face à son regard.

Exemples

- ▶ fauteuil ergonomique avec réglages renforcés (renfort lombaire, appui-tête...),
- ▶ repose bras et repose pied, repose canne,
- ▶ dateur électrique, agrafeuse électrique, arrache agrafe électrique,
- ▶ calculatrice à gros caractères, loupe,
- ▶ grand écran, logiciel de grossissement de caractères (Zoomtext),
- ▶ bloc note braille, logiciel de synthèse vocale,
- ▶ lampe d'appoint pour déficients visuels, store anti-luminosité, filtre pour écran,
- ▶ clavier ergonomique, souris verticale, bras articulé pour écran,
- ▶ imprimante individuelle, ordinateur portable,

- ▶ amplificateur individuel audio, téléphone portable adapté, casque antibruit,
- ▶ dispositif Bluetooth,

#### 4.3. Les aménagements de l'environnement de travail

Aménager l'environnement de travail est un complément nécessaire à l'aménagement du poste de travail ou du bureau d'un salarié handicapé. Comme tout salarié, celui-ci évolue dans les locaux de l'entreprise, participe aux réunions, déjeune avec ses collègues. C'est donc la recherche de l'accessibilité des différents dispositifs qui va guider les aménagements à réaliser.

##### Exemples

- ▶ Mise en place de repères tactiles, sonores ou vibratoires, de boucles magnétiques...
- ▶ Accès prioritaire au restaurant d'entreprise dans les files d'attente, espaces dédiés, places de parking dédiées...
- ▶ Signalétique des locaux adaptée (braille, pictogrammes), mise en accessibilité de documents numériques,
- ▶ Identification des sources sonores à risque et transformation en sources lumineuses ou vibratoires,
- ▶ Adaptation de l'éclairage et des contrastes lumineux,

## 5. Les aides humaines

Des intervenants peuvent, par leurs compétences spécifiques, accompagner des personnes handicapées et compenser leurs difficultés dans certaines situations.

L'objectif est d'assurer l'autonomie des personnes handicapées au sein de l'entreprise par un soutien dans leurs tâches ou lors des circonstances qui les mettent en difficulté en raison de leur handicap.

#### 5.1. L'aide humaine interne et/ou externe

Des aides humaines peuvent être sollicitées en interne, par exemple pour accompagner ponctuellement une personne handicapée au cours de son intégration dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'accompagnement à l'intégration pourra être confié à un parrain volontaire de l'équipe de travail n'ayant de préférence pas de relation hiérarchique avec la personne recrutée.

Les aides humaines peuvent être mobilisées sur toute la durée du contrat de travail, ou a minima tant que la personne handicapée en a besoin.

L'accompagnement peut aussi être occasionnel en fonction des besoins et sans être nécessairement spécialisé (référents, tuteurs).

##### Exemples

- ▶ désignation d'un tuteur, parrain, ou référent professionnel,
- ▶ intervention d'ergonomes, sollicitation d'interprètes en Langue des Signes Française (LSF), d'autres aides humaines à la communication.

## 5.2. L'auxiliaire professionnel / l'instructeur de locomotion

Enfin, une personne handicapée peut, en raison de la nature de son handicap, ou au moment de sa reprise après un arrêt maladie prolongé, avoir besoin de l'aide d'un tiers extérieur de manière temporaire (instructeur de locomotion) ou ponctuelle mais récurrente (auxiliaire professionnel).

## 6. Les aides aux déplacements professionnels

Les aides à la mobilité s'inscrivent au cœur de l'accessibilité et ont pour objectif de faciliter les déplacements professionnels des personnes handicapées. Ces déplacements ne doivent en effet pas entraîner de difficulté pour le salarié handicapé (fatigabilité accrue, douleurs, aggravation de l'état de santé, apparition d'un handicap, empêchement de soins...).

Les aides à la mobilité sont donc destinées aux personnes handicapées ayant des difficultés à se déplacer, des contraintes de repos ou des difficultés sur les trajets longs. Elles leur permettent d'assurer leur mission de travail ou tout simplement de se rendre sur leurs lieux de travail dans les conditions les plus adaptées possibles au regard de leurs contraintes.

### 6.1. Transport en commun

Pour les salariés handicapés n'ayant aucune contre-indication médicale concernant l'usage de transports en commun classiques, la procédure est identique à l'ensemble des salariés du Groupe.

Un salarié handicapé pourra temporairement bénéficier d'une aide aux déplacements professionnels. Dans ce cas, il devra temporairement suspendre le remboursement employeur de son abonnement à un transport collectif quand celui-ci le permettra.

### 6.2. Transport adapté

Pour les salariés handicapés dont le handicap ou les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage de transports en commun classiques, ni l'utilisation d'un véhicule personnel, le recours aux transports adaptés permet d'assurer les trajets domicile-travail.

Le transport adapté est généralement un service porte à porte, mais il peut aussi être offert à partir de lieux de prise en charge et de descente déterminés.

Ce service peut être offert sur appel ou selon des itinéraires fixes, avec des véhicules standards ou modifiés. Ils sont proposés généralement par des sociétés indépendantes ou des services publics des collectivités territoriales.

### 6.3. Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel

Pour les salariés handicapés dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun, la MEH peut prendre en charge une partie des frais kilométriques liés à l'usage du véhicule personnel, pour les déplacements professionnels.

La MEH peut prendre en charge une partie des frais d'indemnités kilométriques domicile-lieu de travail (site Atos ou site client) sur la base des jours travaillés sur site Atos (hors période de congés et en dehors des jours de télétravail éventuels).

Pour les salariés qui bénéficieraient d'une participation à l'acquisition d'un véhicule personnel par le Groupe, il ne sera pas possible de cumuler ces deux dispositifs pendant 5 ans.

#### 6.4. Indemnités de déplacement

Dans certaines situations, un déplacement professionnel peut entraîner pour un salarié handicapé des trajets longs incompatibles avec ses restrictions médicales. Ces contraintes liées au handicap du salarié peuvent entraîner des frais supplémentaires de déplacement (exemple : déplacement en taxi, location de voiture avec boîte automatique). La MEH prend en charge les frais non supportés par l'entité.

#### 6.5. Indemnités d'hébergement

Pour limiter la distance entre le point d'hébergement et le lieu de mission et éviter une trop grande fatigabilité, il peut être envisagé que le déplacement inclut un hôtel plus proche du lieu de mission. La MEH prend en charge les frais non supportés par l'entité.

#### 6.6. Indemnités « surclassement » train/avion

Dans certaines situations, un déplacement professionnel peut entraîner pour un salarié handicapé des trajets longs incompatibles avec ses restrictions médicales.

Dans ce cas, il peut être envisagé que le déplacement s'effectue dans une classe supérieure à celle prévue initialement (économique, 2<sup>ème</sup> classe) pour éviter une trop grande fatigabilité à la personne concernée. La MEH interviendra auprès du manager concerné pour prise en charge par l'entité pour un voyage en train 1<sup>ère</sup> classe.

En revanche, la MEH prendra en charge les frais non supportés par l'entité pour un voyage en avion.

### 7. Les autres aides à la mobilité

Au même titre que les aides aux déplacements professionnels, les autres aides à la mobilité concernent les trajets domicile-lieu de travail et tout autre déplacement professionnel requis pour les besoins de la mission du salarié handicapé.

#### 7.1. Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté

Lorsqu'un salarié handicapé est soumis à des restrictions médicales lui interdisant l'usage des transports en commun, il peut être amené à utiliser un véhicule personnel.

Dans ce cas, la MEH peut participer aux frais de passage du permis de conduire pour les salariés handicapés n'ayant pas le permis.

Elle peut également prendre en charge une partie des frais d'aménagement, lorsque les contraintes liées au handicap imposent une adaptation du véhicule.

#### 7.2. Aide à l'acquisition d'un véhicule personnel et ou aménagement du véhicule

Dans certains contextes, un salarié handicapé peut avoir besoin d'acquérir un véhicule pour accéder à une mission identifiée ou pour évoluer dans son emploi ou pour le conserver. C'est le cas lorsque les contraintes médicales interdisent l'usage des transports en commun, et que le salarié handicapé n'a pas de véhicule personnel ou s'il souhaite le renouveler.

Pour les salariés qui bénéficieraient de l'aide à l'acquisition du véhicule, il ne sera pas possible de cumuler avec le remboursement des frais kilométriques.

### 7.3. Acquisition d'un véhicule adapté de fonction ou de service :

Un véhicule adapté (véhicule de fonction ou de service) sera mis à la disposition du salarié au regard de ses contraintes de santé, sur prescription du médecin du travail et avec accord du manager.

### 7.4. Aide au déménagement conséquence du handicap

Certaines contraintes médicales peuvent imposer à un salarié handicapé de se rapprocher de son lieu de travail, soit parce que sa situation de santé évolue, soit parce qu'il est affecté sur un autre lieu de travail.

Les frais de déménagement, de transport, de frais d'agence et de première installation peuvent alors être remboursés par la MEH, selon les conditions définies dans la charte mobilité.

## 8. Les aides à l'accès à la formation

Les aides à la formation sont destinées aux salariés handicapés engagés dans des parcours d'intégration, d'évolution professionnelle, d'adaptation et d'évolution des compétences ou de maintien dans l'emploi.

Un salarié handicapé peut être amené à devoir suivre, avec l'aide d'un organisme externe ou interne des formations spécifiques au regard des besoins et contraintes liés au handicap.

Un point sera notamment fait avec chaque salarié handicapé à l'issue de sa période d'essai, pour étudier les besoins éventuels de montée en compétences par le biais de formations accessibles et adaptées aux besoins du salarié concerné.

### 8.1. Formations à l'utilisation des aides techniques ou des matériels

Les formations à l'utilisation des aides techniques ou de matériels permettent de former le salarié handicapé aux outils technologiques de compensation du handicap, tels que les logiciels spécifiques : synthèse vocale pour les personnes non-voyantes, zoomtext,...

Ces formations sont en lien avec l'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou de l'aménagement de poste.

### 8.2. Plan de formation individualisé

Un salarié handicapé peut avoir besoin de monter en compétences dans certaines situations, comme l'intégration sur une nouvelle mission, lors d'une reconversion, d'un retour à l'emploi après une absence maladie longue durée (3 mois), ou dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

Il faut donc élaborer un plan de formation individualisé : formations permettant une reconversion dans le cadre de la prévention de l'inaptitude à long terme ou de l'aggravation du handicap.

Il est possible de solliciter la MEH pour des besoins spécifiques relatifs au suivi d'une formation.

## 9. Les aides en cas d'inaptitude prononcée au poste de travail voire à tout poste au sein du Groupe

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur est tenu de rechercher des solutions de reclassement de préférence dans l'entreprise, voire à tout poste au sein du Groupe, sauf cas de dispense expressément visé par le médecin du travail.

Malgré les nombreuses sociétés du Groupe, il peut arriver qu'aucune solution de reclassement ne soit possible, ou acceptable par le salarié concerné (pour des questions de mobilité géographique par exemple).

Pour que la déclaration d'inaptitude ne soit pas un frein à la poursuite de la carrière professionnelle du salarié concerné, Atos a prévu dans sa politique handicap un certain nombre de mesures d'accompagnement de ces salariés. Ces mesures sont destinées à compenser les contraintes financières éventuelles liées au reclassement, ainsi que la perte d'employabilité pouvant résulter de l'inaptitude.

#### 9.1. L'accompagnement à la définition du projet professionnel

Si le reclassement au sein du Groupe n'est pas possible, le salarié handicapé sera accompagné par un plan individualisé destiné à faciliter son reclassement externe : plan de formation ou de définition d'un nouveau projet professionnel, bilan de compétences, bilan professionnel, aide à la recherche d'emploi et à la mobilisation des partenaires emploi, out-placement par un cabinet spécialisé.

#### 9.2. L'accompagnement à la concrétisation d'un nouveau projet professionnel : création d'entreprise

Les salariés déclarés inaptes et pour lesquels il n'existe pas de solution de reclassement, pourront être accompagnés s'ils le souhaitent dans la définition et la réalisation de leur projet professionnel y compris par le biais de la création d'entreprise.

#### 9.3. Le maintien de la prévoyance santé

Dans le cas d'un licenciement suite à inaptitude, l'entreprise prendra en charge financièrement le coût de la prévoyance santé (parts patronale et salariale), pendant les douze mois suivant la fin du contrat de travail. Cette disposition est liée à l'accord sur le régime de prévoyance, hors accord handicap et hors budget MEH.

#### 9.4. L'avance sur salaire en cas d'invalidité

Compte tenu du délai d'instruction du dossier d'invalidité par l'organisme de Prévoyance, la DRH mettra en œuvre une avance sur salaire le temps que l'organisme de Prévoyance commence à procéder au versement de l'indemnisation due.

### 10. Les aides incitatives à la reprise d'emploi et au recrutement

La MEH accompagne les salariés qui le souhaitent dans le montage de dossiers « interventions AGEFIPH ».

*« Ces aides sont susceptibles d'être modifiées – Se renseigner au préalable auprès d'un partenaire-service de l'Agefiph »*

## Annexe 1 : les modalités d'intervention de la Mission Emploi Handicap

La MEH est en effet en mesure d'assurer des interventions homogènes sur l'ensemble du territoire français. Ceci est rendu possible par une politique d'achats qui lui permet d'harmoniser ses services et prestations : les référentiels et cahiers des charges sont définis nationalement, tandis que l'étude des propositions est organisée localement pour une plus grande efficacité et une plus grande souplesse.

## Annexe 2 : Les modalités et les seuils de financement par la MEH

Ces modalités et seuils sont définis pour servir de base de référence dans l'intervention de la MEH et peuvent être adaptés en fonction des situations individuelles après sollicitation de la Commission paritaire de suivi.

### 1. Aides techniques

Seuils sur une année civile par salarié	
Types d'aides techniques	Montant de la prise en charge par la MEH
Les dispositifs de compensation individuels	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>100% du coût total du dispositif</b> dans la limite de 10 000 €, en complément des remboursements effectués par la CPAM et de la complémentaire santé sur une durée de 12 mois /salarié</li></ul>
Les aménagements du poste de travail	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>100 % du coût de l'aménagement</b> dans la limite de 20 000 € sur une durée de 12 mois/salarié</li></ul>
Les aménagements de l'environnement de travail	Prise en charge du coût des dépenses sur dossier en fonction des préconisations de la médecine du travail et des ergonomes éventuels et au regard des contraintes techniques de l'entreprise

*L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation du médecin du travail.*

*La MEH prend en charge l'acquisition d'aides techniques ou de matériels compensant le handicap dans l'aménagement d'un poste de travail, lors d'une intégration dans l'entreprise, d'un maintien en emploi, ou lors d'une évolution du poste de travail.*

*Cette prise en charge est modulée en fonction des besoins spécifiques et individuels de la personne. En effet, les aides techniques ou les matériels peuvent être utilisés à des fins non professionnelles, en plus de leur utilisation sur le lieu de travail.*

*Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.*

## 2. Aides Humaines

Seuils sur une année civile par salarié	
Types d'aides humaines	Montant de la prise en charge par la MEH
Les aides humaines internes et externes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>100% du coût d'une ou des interventions des aides à la communication</b> (interprètes en langue des signes,...) dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié.</li> <li>• <b>20% du temps de travail (base d'un temps plein) pour l'accompagnement par un tuteur, parrain</b> dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié</li> </ul>
L'auxiliaire professionnel / l'instructeur de locomotion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>35 jours d'intervention</b> dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié</li> </ul> <p><b>Ou</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>20% du temps de travail (base d'un temps plein)</b> dans la limite de 10 000 € sur une durée de 12 mois/salarié</li> </ul> <p><b>Conditions requises :</b> aucune solution technique n'est envisageable et sous réserve d'autorisations d'accès ou conditions d'assurance.</p>
<p><i>L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation du médecin du travail.</i></p> <p><i>Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.</i></p> <p><i>Si les frais entraînés sont supérieurs aux seuils annuels, la MEH peut accompagner le salarié qui le souhaite dans sa demande de Prestation de Compensation du Handicap (PCH) auprès de la MDPH.</i></p>	

### 3. Aides aux déplacements professionnels

Seuils sur une année civile par salarié	
Types d'aides aux déplacements professionnels	Montant de la prise en charge par la MEH
Transport collectif en commun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remboursement identique à celui de l'ensemble des salariés du Groupe (Hors budget MEH).</li> </ul>
Transport adapté	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % du coût sur préconisation <i>du médecin du travail</i>.</li> </ul>
Indemnités d'utilisation d'un véhicule personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 km maximum par trajet A/R effectué (selon l'estimation Via Michelin), par jour ouvré sur lieu de travail. Les frais de péage sont inclus si ceux-ci sont justifiés par la prescription du médecin du travail*.</li> </ul> <p><b>En cas de covoiturage par un tiers, avec un autre salarié de l'entreprise,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % des frais de déplacements du tiers par trajet A/R effectué (selon l'estimation Via Michelin), point de départ domicile du salarié en situation de handicap, par jour ouvré sur lieu de travail, avec validation du manager du temps de présence des deux salariés. Les frais de péage sont remboursés si ceux-ci sont justifiés par la prescription du médecin du travail</li> </ul> <p><b>*Base de calcul indemnité kilométrique : se reporter aux règles de remboursement des frais professionnels du Groupe et sur la base d'une estimation de trajet Via Michelin.</b></p> <p><b>** Devront être fournis annuellement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Certificat d'immatriculation du véhicule au nom du collaborateur</i></li> <li>- <i>Courrier du médecin du travail précisant que le salarié ne pouvant pas prendre les transports collectifs du fait de son handicap, doit utiliser son véhicule personnel</i></li> </ul>
Indemnités de déplacement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% du coût sur préconisation <i>du médecin du travail</i>. La MEH intervient financièrement en complément du remboursement effectué par l'entité du salarié.</li> </ul>

<p><b>Indemnités d'hébergement professionnel</b></p>	<p>20 nuitées par an selon les règles de remboursement des frais professionnels du Groupe (sur préconisation <i>du médecin du travail</i>).</p> <p>Nuitées justifiées par la fatigabilité ou autre contrainte de santé liée au handicap du salarié l'empêchant de rentrer à son domicile après sa journée de travail sur son lieu de travail habituel.</p>
<p><b>Indemnités « surclassement » avion professionnel (Cf 6.6 pour le train)</b></p>	<p><b>Financement du surclassement à 100% si la santé du salarié le nécessite.</b></p>
<p><i>L'ensemble des prises en charge s'effectue sur justificatif de contre-indication du médecin du travail à l'usage des transports ou des conditions de déplacement et d'hébergement prévus dans le cadre général des missions.</i></p> <p><i>La participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance et/ou frais supplémentaires de déplacements entre le site de l'agence et le lieu de mission.</i></p> <p><i>Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la Mission Emploi Handicap tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.</i></p>	

#### 4. Aide à la mobilité

Prise en charge des autres aides à la mobilité par la MEH Seuils sur une durée de 12 mois par salarié	
Types autres aides à la mobilité	Montant de la prise en charge par la MEH
Permis de conduire et aménagement du véhicule adapté	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide de 1500€ pour financer le permis de conduire. Cette subvention n'est pas renouvelable.</li> <li>• Aménagement du véhicule à hauteur de 50% du coût total de l'aménagement et dans la limite du seuil de 9 000 €</li> <li>• Ces sommes sont soumises à cotisations sociales et fiscales</li> </ul> <p>Cette subvention est renouvelable tous les 5 ans.</p> <p><b>Conditions requises :</b> le salarié doit être âgé d'au moins 18 ans et salarié de l'entreprise avec période d'essai acquise. L'aménagement du poste de conduite est pris en charge seulement si cet aménagement est spécifié sur le permis. Le salarié doit être l'un des co-financeurs.</p> <p>Si le besoin apparaît avant la fin de la période d'essai, la Mission Emploi Handicap pourra étudier une solution temporaire.</p>
Acquisition d'un véhicule personnel et/ou aménagement du véhicule	<p><b>Subvention de 5000 € par salarié pour l'achat d'un véhicule neuf et 2 500 € par salarié pour un véhicule d'occasion.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Financement à hauteur de 50% du surcoût total lié à l'aménagement du véhicule et dans la limite du seuil de 9 000 €</li> <li>• Ces sommes sont soumises à cotisations sociales et fiscales</li> </ul> <p>Cette subvention est renouvelable tous les 5 ans.</p> <p><b>Conditions requises :</b> le salarié doit être âgé d'au moins 18 ans et salarié de l'entreprise avec période d'essai acquise. Si le besoin de véhicule apparaît avant la fin de la période d'essai, la MEH pourra prendre en charge les frais de location d'un véhicule qui sera validé par la MEH.</p>

<p><b>Acquisition d'un véhicule adapté de fonction ou de service.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Subvention de 4000 € maximum à l'entité du salarié, au titre de la compensation du handicap</b> lors de l'attribution d'un véhicule de fonction ou de service et dans le respect de la politique d'attribution de véhicule de fonction d'Atos.</li> </ul> <p><b>Cette subvention est renouvelable tous les 3 ans et sera adaptée suivant la mission et le contrat de location professionnel dudit véhicule.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conditions requises</b> : le salarié doit être âgé d'au moins 18 ans et salarié de l'entreprise avec période d'essai acquise. Si le besoin de véhicule apparaît avant la fin de la période d'essai, la Mission Emploi Handicap pourra prendre en charge les frais de location d'un véhicule qui sera validé par la Mission Emploi Handicap.</li> </ul>
<p><b>Aides au déménagement conséquence du handicap lié à une mobilité</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Frais de déménagement</b> : prise en charge des frais supplémentaires, dans la limite d'un seuil de 1000 euros par an et par salarié, (après déduction de tout remboursement de la part du Groupe ou aides accordées dans le cadre de l'Action Logement.)</li> <li>• <b>Frais d'installation</b> : prise en charge d'une indemnité de frais de première installation, en complément de la prime d'installation prévue par le Groupe, pour un montant maximum de 2 000 € par an et par salarié.</li> </ul>
<p><b>Aides au déménagement lié au rapprochement du lieu de travail conséquence du handicap</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Frais de déménagement</b>: prise en charge des frais à hauteur d'un seuil de 2000€ sur présentation de 3 devis et dans le cadre d'une résidence principale.</li> <li>• <b>Frais d'installation</b> : prise en charge d'une indemnité de frais de première installation, pour un montant maximum de 1000€ par salarié.</li> </ul>
<p><i>Les aides au déménagement lié à la mobilité et au rapprochement du lieu de travail ne sont pas cumulables. L'ensemble des prises en charge s'effectue sur justificatif de contre-indication du médecin du travail.</i></p> <p><i>La participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance et/ou frais supplémentaires de déplacements entre le site de l'agence et le lieu de mission.</i></p> <p><i>Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la Mission Emploi Handicap tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.</i></p> <p><i>La MEH peut également accompagner dans leurs recherches de logement les travailleurs handicapés, par l'intermédiaire des Commissions Action Logement des différents Comités d'entreprise des sociétés du Groupe.</i></p>	

## 5. Aides à l'accès à la formation

Seuils sur la durée de l'accord en vigueur au sein du Groupe Atos	
Types aides à l'accès à la formation	Montant de la prise en charge par la MEH
Formation(s) à l'utilisation des aides techniques ou des matériels	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de prise en charge.</li> </ul>
Plan de formation individualisé	<ul style="list-style-type: none"> <li>Financement de 7000€ maximum par salarié.</li> </ul>
<p><i>L'ensemble des prises en charge s'effectue sur préconisation du médecin du travail.</i></p> <p><i>Les formations métiers (hors handicap) sont quant à elles prises en charge sur le plan de formation du Groupe. Dans tous les cas, la prise en charge du plan de formation vient en complément du compte personnel de formation du salarié concerné (CPF), et après qu'aient été étudiées toutes les possibilités de prise en charge par les acteurs du droit commun.</i></p> <p><i>Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la MEH tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.</i></p> <p><i>Enfin la participation financière de la MEH intervient après déduction de tout remboursement de la part de l'entité d'appartenance.</i></p>	

## 6. Aides en cas d'absence de solution de reclassement

Seuils sur la durée de l'accord en vigueur au sein du Groupe Atos*	
*prise en charge par le Groupe Atos et la Mission Emploi Handicap	
Types aides en cas d'absence de solution de reclassement	Montant de la prise en charge par le Groupe Atos et ou la MEH
L'accompagnement à la définition du projet professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aide financière dans la limite de 5 000 € sur la durée de l'accord en vigueur, activable à tout moment de l'année et dans la limite de 6 mois après la sortie du salarié (prise en charge MEH)</li> </ul>
L'accompagnement à un nouveau projet professionnel : création d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement à la définition du projet de création d'entreprise à hauteur de 6 000 € (sur condition d'un apport de fonds propres de 1 500€)</li> <li>Ou accompagnement vers l'organisme Cap Emploi pour la validation et montage du dossier de demande d'intervention AGEFIPH</li> </ul>
Le maintien de la complémentaire santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>12 mois de financement du coût de la mutuelle santé (prise en charge par le Groupe Atos)</li> </ul>

*Cette prise en charge intervient lorsqu'un salarié est déclaré inapte à tous postes dans les sociétés du Groupe par le médecin du travail.*

*La prise en charge interviendra en complément des droits individuels à la formation, et après étude des autres dispositifs mobilisables au titre de la formation individuelle.*

*Dans tous les cas, le montant du financement de la part de la Mission Emploi Handicap tient compte des cofinancements pouvant être mobilisés au profit de la personne handicapée et des techniques les plus favorables à son autonomie.*

### Annexe 3 : les aides incitatives de l'AGEFIPH à la reprise d'emploi et au recrutement

<p><b>Aide au contrat de Professionnalisation</b></p> <p><b>Renouvellement :</b></p> <p>Prolongée en cas de redoublement ou mention complémentaire</p> <p>En cas de préparation à une qualification de niveau supérieur</p>	<p>Développer l'accès aux contrats de professionnalisation en attribuant une aide forfaitaire visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en contrat de professionnalisation (déplacement, hébergement, mallette pédagogique, ...).</p> <p><b>Bénéficiaire de l'aide :</b></p> <p>L'entreprise hors accord handicap</p>	<p>Montant pouvant aller jusqu'à 4.000€.</p> <p>A partir de 6 mois : 1000€</p> <p>12 mois : 2000€</p> <p>18 mois : 3000€</p> <p>Au-delà de 24 mois : 4000€</p>
<p><b>Aide au contrat d'apprentissage</b></p> <p><b>Renouvellement</b></p> <p>Prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire.</p> <p>En cas de préparation à une qualification de niveau supérieure.</p>	<p>Développer l'accès aux contrats d'apprentissage en attribuant une aide forfaitaire visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage (déplacement, hébergement, mallette pédagogique, ...).</p> <p><b>Bénéficiaire de l'aide :</b></p> <p>L'entreprise hors accord handicap</p>	<p>Montant pouvant aller jusqu'à 3.000€ selon la durée du contrat :</p> <p>A partir de 6 mois : 500€</p> <p>(Prorata : 500€ supplémentaires par période de 6 mois.)</p> <p>36 mois &amp; CDI : 3000€</p>

5  
DG de  
BL