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 Madame Sylvie VERSTRAETEN, Directrice Ressources Humaines 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 Eric TASSAING :
- La CFE-CGC, représentée par Christian THOMAS
- La CGT, représentée par Lionel DUCLER
- Force Ouvrière, représentée par Nicole TAJAN

D'autre part,

Ci-après collectivement dénommées « les Parties »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

IA NT

DCT

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, renouvelé pour la période 2017/2019),
- Groupe Atos en vigueur depuis le 1er janvier 2020 (GBU France, Atos International)
- Avenant n°1 au 1er janvier 2022 intégrant 6 sociétés juridiques : Atos Investissement 19, Alia Utilities, Digital Security, EcoAct, Edifixio, Processia

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 sont entrées en vigueur au 1er 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 2021, le taux d'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du Groupe Atos en France est de 5.02 %.

Depuis le 1er janvier 2020, chaque travailleur en situation de handicap âgé d'au moins 50 ans maintenu dans l'emploi ou recruté directement par l'employeur est comptabilisé à hauteur de 1.5 pour le calcul du taux d'emploi annuel.

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,
- 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.

Les axes maintien dans l'emploi et recrutement sont les deux axes prioritaires de l'accord.

A cet effet, les parties se sont rencontrées les 7 juillet, 8 et 20 septembre, 11 octobre, 7 et 18 novembre, 1er décembre 2022 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.

SA CD CT NT

SOMMAIRE

SOMMAIRE 3

Chapitre 1 – Champ d'application 5

Article 1.1 Périmètre concerné 5

Article 1.2 Définition du handicap et notion de « travailleurs handicapés » 5

Article 1.3 Les personnes concernées 5

Chapitre 2 - Objectifs et actions prévues 7

Article 2.1 Accompagner les personnes en situation de handicap déjà présentes dans le Groupe Atos en France 7

Article 2.1.1 Des informations concrètes et accessibles à tous les salariés 7

Article 2.1.2 Un accompagnement et une prise en compte des besoins 7

Article 2.1.3 Absences exceptionnelles 8

Article 2.2.1 Formation des salariés en situation de handicap 8

Article 2.2.2 Formations Handicap 9

Article 2.2.3 Actions de formation/information en faveur des personnes handicapées extérieures à l'entreprise 9

Article 2.4.2 Alternance 12

Article 2.4.3 Relations Ecoles 12

Article 2.4.4 Stages 13

Article 2.4.5 Insertion professionnelle 13

Article 2.4.6 Intégration professionnelle 13

Article 2.4.7 Taxe d'apprentissage 14

Article 2.5 Le maintien dans l'emploi 14

Article 2.6 Le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) 16

Article 2.7 Accessibilité, adaptation aux mutations et innovations technologiques 17

Article 2.7.1 Accessibilité des sites 17

Article 2.7.2 Accessibilité numérique 17

Article 2.7.3 Adaptation aux mutations et innovations technologiques 17

Article 2.8 Les référents handicap 18

Article 2.8.1 Le réseau de référents handicap 18

Article 2.8.2 Les référents fonctionnels 18

Article 2.8.3 Relation de la Mission Emploi Handicap avec les partenaires sociaux. 19

Article 2.9 Le pilotage 19

Article 2.9.1 La Mission Emploi Handicap : rôle et composition 19

Article 2.9.2 La commission paritaire de pilotage et de suivi 20

Article 2.9.3 Les outils de suivi 21

Article 2.9.4 Bilan de l'application de l'accord 21

Chapitre 3 - Financement et durée de l'accord 22

Article 3.1 Le budget global de l'accord 22

Article 3.2 Répartition du budget global 22

Article 3.2.1 Budget axe pilotage / Communication / Sensibilisation 22

Article 3.2.2 Budget autres axes 22
Article 3.3 La durée et révision de l'accord 23
Article 3.4 Formalités de dépôt 23

ANNEXE 1 : Liste des sociétés faisant partie du périmètre de l'accord de Groupe 25

ANNEXE 2 : Liste non exhaustive d'organismes favorisant l'insertion professionnelle 25

ANNEXE 3 : Répartition du budget de l'accord en valeur relative 26

ANNEXE 4 : Organigramme de la Mission Emploi Handicap du Groupe Atos en France 27

ANNEXE 5 : Guide des compensations 28

ANNEXE 6 : Liste des écoles cibles en 2022 29

ANNEXE 7 : Profils des Référents Handicap 30

ANNEXE 8 : Modèle de convocation à entretien préalable au licenciement autre que l'inaptitude 32

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 3.3 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 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 »).

10 CT

NT

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.

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, courriels, réseau social interne) 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.

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 médecins du 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 R.H., 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.
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, deux enquêtes seront menées, respectivement :

- une avant juin 2024 et
- une au cours du dernier trimestre d'application de l'accord.

Leurs résultats anonymisés seront partagés avec les membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.
Une permanence hebdomadaire de l'équipe MEH (physique et/ou téléphonique) est mise en place à destination de tout salarié.

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 (6 demi-journées) par an, qui ne peuvent pas 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 4 demi-journées d'absence par an et par enfant. 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 procèdera aux adaptations nécessaires pour que le salarié handicapé puisse participer à la formation.

Les formations en lien avec des outils logiciels (exemple : Dragon) venant en compensation du handicap seront pris en charge par la MEH.

Si des formations s'avèrent nécessaires au-delà du plan de formation initialement prévu (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.

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 écrit 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 Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) (anciennement appelé CRP), pour présenter les métiers du Groupe. Des salariés volontaires pourront intervenir ponctuellement pour dispenser des formations.

Au cours des rencontres avec les ESRP, 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 relaiera ces demandes d'information auprès de tous les salariés des différents sites du Groupe. Le nombre des différentes actions et leur nature sont inventoriés et portés chaque année à la connaissance des membres de la commission paritaire de pilotage et de suivi.

Le Groupe peut être amené à travailler en sous-traitance ou co-traitance avec le secteur du travail protégé et adapté. Dans ce cadre, la MEH participera à la formation nécessaire à l'exécution de la mission.

CT NT

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 évènements 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 évènements 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.

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.

CT NT

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 sur les sites généralistes ainsi que 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 5,5 % .

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.

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 stage,
- 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 de 45 personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au total soient recrutées en CDI, CDD et contrats d'alternance.

La direction s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour atteindre l'objectif du nombre de recrutements pour les 3 années de l'accord.

Cet objectif sera mis en œuvre par la Direction du recrutement et la Direction du campus, 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 le 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.

A cet effet, le Groupe poursuivra a minima les partenariats existants (Cf. Annexe 6).

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 seront portés 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 trois conventions handicap triennales existantes (Toulouse, Centre, Bordeaux) 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 coordination avec la MEH, l'équipe campus, intégrera dans ses communications avec les écoles, les engagements du Groupe en matière de handicap. En complément, la MEH, en coordination avec l'équipe campus, prendra contact avec les référents handicap des écoles cibles afin de nouer d'éventuels partenariats (par exemple, des actions de parrainage d'étudiants en situation de handicap).

Afin de favoriser la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, la MEH mettra en place un pilote sur une durée d'un an ayant pour objectif d'attribuer une bourse à des étudiants en situation de handicap poursuivant des études dans les métiers cohérents avec nos besoins.

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 en situation de handicap 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.

CT NT
40

Les aménagements de poste seront pris en charge financièrement par la Mission Emploi Handicap dès confirmation écrite de l'arrivée du salarié ou du stagiaire, si ces derniers ont déclaré à l'employeur leur situation de handicap.

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 (si celui-ci n'y donne pas suite la MEH adressera l'accord, le guide des compensations et toute la documentation MEH) :

- 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.

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, s'ils le souhaitent.

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, ergonome, 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. 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 convoqué à un entretien préalable à licenciement (hors cas d'inaptitude) sera informé par écrit (Cf. Annexe 8) 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 par tout moyen écrit, la Direction, dans les 3 jours ouvrés à compter de la première présentation de son courrier recommandé.

Dans cette hypothèse, la Direction informera sans délais les représentants syndicaux membres de la commission paritaire puis convoquera la commission pour une réunion extraordinaire 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)

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.

CT NT CD

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, la CSSCT compétente et les RP concernés.

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 du 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 utilisera 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 département Accessibilité numérique mettra en place les outils nécessaires permettant de répondre à cette exigence réglementaire et un point annuel sera fait à l'occasion de la dernière réunion ordinaire de la Commission paritaire.

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.

CT NT LD

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.

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 procèdera à un appel à volontaires dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord par courriels, réseau social interne. Les volontaires disposeront d'un délai de deux semaines pour se manifester par tout moyen écrit auprès de la MEH.

Les organisations syndicales 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 procèdera 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, etc.) 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.

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 à la Commission paritaire et de suivi 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 concernés,
- 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 depuis le 1er janvier 2020).

Au jour de l'entrée en vigueur de l'accord, l'équipe Mission Emploi Handicap est composée de 4 personnes en Equivalent Temps Plein (ETP) :

- 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 ;
- d'un représentant par organisation syndicale représentative, obligatoirement membre d'uneCSSCT;
- 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 et 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 juin** : présentation des déclarations et du bilan N-1 de la MEH ;
- **en septembre** : 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 décembre** : 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 d'un 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 10.

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 :

- Les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, rappelant le financement de chacune de ces actions ;
- 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.

CT LD NT

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 comprendra les actions de communication et de sensibilisation et 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.

CT 10 NT

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 1er janvier 2023, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

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 huit 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.

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 12/12/2022

Pour la Fédération F3C-CFDT

ALIA IASSAADEN

Pour le Groupe Atos en France

Pour la CFE-CGC

Pour la CGT

Lionel DUCLER

Pour Force Ouvrière

Nicole TAJAN

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

AGARIK
AIR LYNX
AVANTIX SAS
ATOS FRANCE SAS
ATOS INTERNATIONAL
ATOS WORLDGRID
BULL INTERNATIONAL
BULL ISS
BULL SA
BULL SAS
ELEXO
EVIDIAN
ALIA UTILITIES
ECOACT
EDIFIXIO
PROCESSIA
KEYNECTIS
DIGITAL SECURITY
ATOS INVESTISSEMENT 19
CLOUDREACH

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

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

CT NT

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

Le budget global est estimé à 893 071 € par an (base DOETH 2021 consolidée : intégrant les DOETH 2021 + DOETH 2021 des nouvelles sociétés).
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	**25% maximum Dont 5% au moins consacré à la Communication**
Formation	**13%**
Recrutement, insertion professionnelle et intégration professionnelle	**15%**
Maintien dans l'emploi	**40%**
Recours au secteur du travail protégé et adapté	**2%**
Accessibilité, adaptation aux mutations et innovations technologiques	**5%**
Total	**100%**

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

ANNEXE 5 : Guide des compensations

Cf. Pièce jointe

ANNEXE 6 : Liste des écoles cibles en 2022

Réseau	Écoles	Villes
Centrale	Centrale Lille , Lyon, Marseille, Nantes, Rennes, Supélec	Lille,Lyon, Marseille, Nantes, Paris
ECE	ECE	Paris
CY Tech	EISTI Paris, Pau	Paris, Pau
EFREI	EFREI	Paris
EM Grenoble	EM Grenoble	Grenoble
ENAC	ENAC	Toulouse
ENS Saclay	ENS Saclay	Paris
ENSAI	ENSAI	Rennes
ENSIIE	ENSIIE	Paris
ENSEEIHT	ENSEEIHT	Toulouse
Enseirb Matmeca	Enseirb Matmeca	Bordeaux
ENSTA Tech	ENSTA Tech	Paris
Epita	Epita	Paris
Epitech	Epitech	Paris
EPSI	EPSI Arras , Bordeaux, Lille, Lyon, Montpellier, Nantes, Paris	Arras , Bordeaux, Lille, Lyon, Montpellier, Nantes, Paris
ESEO	ESEO	Angers
ESIEA	ESIEA	Paris
ESIEE	ESIEE	Paris
ESIR	ESIR	Rennes
ESSEC	ESSEC	Paris
HEC	HEC	Paris
IESEG	IESEG	Paris
IMT	IMT Alès , Atlantique, Lille Douai, Nancy, Paris, Saint Etienne	Montpellier , Nantes, Douai, Nancy, Paris, Saint Etienne
INP Grenoble	INPG ENSE3 , Ensimag, ESISAR, Phelma	Grenoble
INSA	INSA CVL , Lyon, Rennes, Haut de France, Rouen-Normandie, Strasbourg, Toulouse	Blois-Bourges, Lyon, Rennes, Valenciennes, Rouen, Strasborg, Toulouse
ISAE – Supaero	ISAE – Supaero	Toulouse
ISEP	ISEP	Paris
ISIMA	ISIMA	Clermont
ISTIC – Université Rennes 1	ISTIC – Université Rennes 1	Rennes
Leonard de Vinci	Leonard de Vinci EMLV , ESILV	Paris
Miage	Miage Aix-Marseille, Bordeaux, Dauphine, Grenoble, Lille, Metz, Nancy, Nantes, Nice-Sophia, Orléans, Mulhouse, Rennes, Sorbonne, Toulouse	Aix-Marseille, Bordeaux, Paris, Grenoble, Lille, Metz, Nancy, Nantes, Nice- Sophia, Orléans, Mulhouse, Rennes, Paris, Toulouse
Polytech	Polytech Clermont, Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice-Sophia, Orléans, Paris Sud, Sorbonne, Tours	Clermont , Grenoble, Lille, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Nice-Sophia, Orléans, Paris, Tours
Polytechnique	Polytechnique	Paris
Sorbonne Université	Sorbonne Université	Paris
TBS Business School	TBS Business School	Toulouse
Telecom Nancy	Telecom Nancy	Nancy
Telecom Paris tech	Telecom Paris tech	Paris
Université Joseph Fourier	Université Joseph Fourier	Grenoble
Université Paul Sabatier	Université Paul Sabatier	Toulouse
UT	UTBM , UTC, UTT	Belfort-Montbéliard , Compiègne, Troyes
Yncréa	Yncréa Lille , Ouest, Toulon	Lille , Ouest, Toulon
Ynov	Ynov Aix-en-Provence , Bordeaux, Lyon, Nantes, Paris, Toulouse	Aix-en-Provence, Bordeaux, Lyon, Nantes, Paris, Toulouse

CT
LO
NT

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 évènements organisés par ces acteurs.

Nombre :

- 1 référent Handicap pour les sites inférieurs à 100 salariés
- 2 référents Handicap pour ceux supérieurs à 100 salariés
- 3 référents Handicap pour ceux supérieurs à 600 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

ANNEXE 8 : Modèle de convocation à entretien préalable au licenciement autre que l'inaptitude

(à sur papier à entête de l'entreprise)

M XXXXX
XXXXX

A....., le .....

Lettre Recommandée avec AR
Ou Lettre Remise en main propre c/ décharge
Copie :

Monsieur,

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement.

En application des dispositions des articles L.1232-2 à L.1232-4 du Code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter :

Le à heures 0
Adresse du lieu de convocation

pour un entretien sur cette éventuelle mesure avec Monsieur .... , Directeur .... et le(a) signataire de la présente.

Conformément aux dispositions légales applicables, nous vous précisons enfin que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise ou de l'Unité Economique et Sociale Atos France.

Dans le cadre de l'accord Groupe sur le Handicap 2023-2025 (*), si vous disposez d'une reconnaissance au titre du handicap (article 1.3), vous avez la possibilité de demander une réunion de la commission paritaire de pilotage. Dans cette hypothèse et si tel est votre souhait, vous devrez en informer la Direction, dans les 3 jours ouvrés, par tout moyen écrit.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

NOM
Responsable Ressources Humaines / DRH

(*)
https://atos365.sharepoint.com/sites/690001980/GBUColl/AffSocAccords/Forms/ViewHR1.aspx?id=%2Fsites%2F690001980%2FGBUColl%2FAffSocAccords%2FHandicap&viewid=c7304a56%2D5ba1%2D463a%2D955e%2D5ffe656a1aba

NT CT

ANNEXE 9 : Détails des DOETH 2021 pour les sociétés de la GBU France et Atos International

Société	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Bénéficiaires salariés	Intérimaires	Stagiaires	Totalité des bénéficiaires (C+D+E)	Taux d'emploi	Bénéficiaires manquants	Contribution brute	Montant retenu déduction STPA	Contribution nette avant écrêtement	Contribution N-1	Différence entre contribution N et N-1	Montant écrêtement	Contribution nette après écrêtement
Agarik SAS	77,19	4	4,87	0,00	0,00	4,87	6,31%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Air Lynx	14,83	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AMF	373,64	22	22,36	0,00	0,00	22,36	5,98%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Atos Consulting	184,14	11	4,38	0,00	0,00	4,38	2,38%	6,62	27 751,04 €	0,00 €	27 751,04 €	33 088,69 €	0,00 €	0,00 €	27 751,04 €
Atos France	4307,63	258	201,16	0,00	0,15	201,31	4,67%	56,69	356 466,72 €	29 541,59 €	326 925,13 €	420 653,33 €	0,00 €	0,00 €	326 925,13 €
Atos Infogérance	1748,32	104	123,36	0,00	0,00	123,36	7,06%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Atos International	318,94	19	7,48	0,00	0,00	7,48	2,35%	11,52	60 364,80 €	11,10 €	60 353,70 €	62 539,95 €	0,00 €	0,00 €	60 353,70 €
Atos SE	0,97	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Atos Worldgrid	474,67	28	17,16	0,00	0,13	17,29	3,64%	10,71	56 120,40 €	0,00 €	56 120,40 €	37 876,93 €	18 243,47 €	14 594,78 €	41 525,62 €
Avantix	274,53	16	6,97	0,00	0,00	6,97	2,54%	9,03	47 317,20 €	622,76 €	46 694,44 €	45 612,88 €	1 081,56 €	865,25 €	45 829,19 €
Bull International	2,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Bull ISS	99,42	5	9,00	0,00	0,00	9,00	9,05%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Bull SA	5,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Bull SAS	2548,38	152	134,57	0,17	0,28	135,02	5,30%	16,98	106 770,24 €	6 055,32 €	100 714,92 €	87 744,38 €	12 970,54 €	10 376,43 €	90 338,49 €
Elexo	16,35	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Evidian	99,44	5	6,41	0,00	0,00	6,41	6,45%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Fastconnect	25,00	1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	1,00	4 192,00 €	0,00 €	4 192,00 €	2 842,00 €	1 350,00 €	1 080,00 €	3 112,00 €
Imakumo	91,96	5	0,25	0,00	0,00	0,25	0,27%	4,75	19 912,00 €	0,00 €	19 912,00 €	20 669,80 €	0,00 €	0,00 €	19 912,00 €
Keynectics	88,63	5	1,50	0,00	0,00	1,50	1,69%	3,50	14 672,00 €	0,00 €	14 672,00 €	14 210,00 €	462,00 €	369,90 €	14 672,00 €
Total (19)	**10751,04**	**635**	**539,47**	**0,17**	**0,56**	**540,20**	**5,02%**	**120,80**	**693 566,40 €**	**36 230,77 €**	**657 335,63 €**	**725 237,96 €**	**34 107,57 €**	**27 286,36 €**	**630 419,17 €**

Données extraites des DSN 2021

Société	Effectifs	Nombre de salariés en situation de handicap	Contribution brute	Montant retenu déduction STPA	Contribution nette
ALIA UTILITIES	54,29	1,52	6 204,16 €	0,00 €	1 240,83 €
AI 19	8,79	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €
DIGITAL SECURITY	220,00	0,66	51 729,28 €	0,00 €	48 635,03 €
ECOACT	76,06	0,31	15 468,48 €	12 576,00 €	7 734,24 €
EDIFIXIO	218,78	2,00	46 112,00 €	0,00 €	44 950,40 €
PROCESSIA	48,49	0,00	8 384,00 €	0,00 €	8 384,00 €
Total (6)	**626,41**	**4,49**	**127 897,92 €**	**12 576,00 €**	**110 944,50 €**

ANNEXE 10 : 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

Articles	**Indicateurs visés**	**Périodicité**
Article 2.4.7 Taxe d'apprentissage	Nombre des organismes dotés de la Taxe d'apprentissage	Annuelle
Article 2.5.1 Les engagements dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi	- Nombre de licenciements pour inaptitude de salariés handicapés - Taux d'emploi de travailleurs handicapés - Nombre d'études de poste & nombre d'aménagements de poste	Annuelle
Article 2.7.1 Accessibilité des sites	Nombre et nature des actions engagées en matière d'accessibilité des sites	Annuelle
Article 2.7.3 Adaptation aux mutations et innovations technologiques	Nombre d'ouvrages d'informatique rendus accessibles aux personnes aveugles et malvoyantes	Annuelle
Article 2.8.1 Le réseau de référents handicap	Nombre de référents handicap et coordonnées	A chaque renouvellement du réseau
Article 2.8.2 Les référents fonctionnels	Nombre et communication de la liste des référents fonctionnels	A chaque renouvellement du réseau
Article 2.8.3 Relation de la Mission Emploi Handicap avec les partenaires sociaux.	Nombre de demandes émises par les représentants du personnel	Annuelle
Article 3.1.2 Répartition du budget global	Répartition par axe du budget de l'accord	Annuelle
GUIDE DES COMPENSATIONS		
Article 1.2 Entretien de suivi individuel	Nombre de salariés ayant passé un entretien de suivi individuel avec la MEH	Annuelle
Article 9.1 L'accompagnement à la définition du projet professionnel	Nombre de salariés bénéficiaires	Annuelle
Article 9.2. L'accompagnement à la concrétisation d'un nouveau projet professionnel : création d'entreprise	Nombre de salariés bénéficiaires	Annuelle