

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés 2018-2019-2020

Entre les sociétés suivantes de l'UES Sopra Steria Group :

Sopra Steria Group SA au capital de 20 547 701 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 326 820 065 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Pierre TULARD, Directeur Juridique Social, dûment mandaté,

Sopra Banking Software SA au capital de 161 866 820 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 450 792 999 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Jean RUAUX, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Sopra HR Software au capital de 13 109 820 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 519 319 651 et dont le siège social est sis à PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Madame Randa HADJAR, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

Sopra Steria Infrastructure & Security Services au capital de 26 155 194 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 805 020 740 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Arnaud DILLENSCHNEIDER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

BEAMAP au capital social de 10 000 euros inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 537 933 277 et dont le siège social est sis à COURBEVOIE (92400) 5, place de l'Iris, représentée par Monsieur Arnaud DILLENSCHNEIDER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Axway Software au capital de 41 596 862 €, inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 433 977 980 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Paul HEILBRONNER, EVP Global HR, dûment mandaté,



6 février 2018

Et les organisations syndicales représentatives de l'UES Sopra Steria Group :

Avenir Sopra Steria représentée par Monsieur Joseph RAAD, en qualité de Délégué Syndical Central,

CFDT - F3C représentée par Monsieur Alain MOIREZ, en qualité de Délégué Syndical Central,

Solidaires informatiques représentée par Madame Marie-Claude KUKLA, en qualité de Déléguée Syndicale Centrale,

Traid-Union représentée par Monsieur Gérard BORGATO, en qualité de Délégué Syndical Central,

Ci-après dénommées les parties,

Il est convenu ce qui suit :

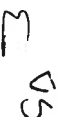


Table des matières

1.	Objet de l'accord	6
1.1.	Bénéficiaires - Cadre légal	6
1.2.	Respect de la confidentialité	6
1.3.	Principes	7
1.4.	État des lieux de la situation d'emploi des travailleurs handicapés	7
2.	Champ d'application de l'accord	8
3.	Programme général d'actions	8
3.1.	Plan d'embauche : actions sur l'emploi	8
3.1.1.	Objectif	8
3.1.2.	Plan d'embauche : objectifs de recrutement	9
3.1.3.	Plan d'embauche : moyens alloués au recrutement	10
3.1.4.	Plan d'intégration : moyens alloués pour intégrer	11
3.2.	Plan de maintien dans l'emploi	12
3.2.1.	Plan de maintien dans l'emploi : mesures d'accompagnement générales	12
3.2.2.	Maintien dans l'emploi : compensation des conséquences du handicap	15
3.2.3.	Gestion et évolution de carrière	19
3.2.4.	Moyens alloués au maintien dans l'emploi	20
3.3.	Plan d'actions de formation et de sensibilisation	20
3.3.1.	Accueil de stagiaires handicapés	21
3.3.2.	Préparation du recrutement par la formation et l'alternance	21
3.3.3.	Actions de formation interne	21
3.3.4.	Formation et sensibilisation des Référents handicap locaux	22
3.3.5.	Financer des actions de formation externe	22
3.3.6.	Actions d'information et de sensibilisation interne et externe	24
3.4.	Relations avec le secteur protégé ou adapté	25
3.4.1.	Sous-traitance	25
3.4.2.	Aides au secteur protégé ou adapté	26
3.5.	Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap	27
4.	Modalités de fonctionnement	27
4.1.	Création d'une Commission Paritaire de Pilotage	27
4.2.	Fonctionnement de la Mission Handicap	29
4.2.1.	Le Responsable de la Mission Handicap	29
4.2.2.	Le Responsable des « projets nationaux »	29
4.3.	Coordination et animation de la mise en œuvre	30
4.4.	Principe de péréquation	30
4.5.	Budget	31



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.

6 février 2018

5.	Durée et validité de l'accord	31
6.	Révision de l'accord	32
7.	Modalités de publicité et de dépôt de l'accord	32

es

g

JC

V

AM

Φ

us

M

6 février 2018

Préambule

Les entreprises doivent participer à l'effort de solidarité nécessaire à l'insertion des personnes handicapées au sein de la collectivité nationale ; la loi du 10 juillet 1987 fixe les objectifs et définit les moyens de cette participation.

Par ailleurs, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 incite les entreprises à la négociation interne sur le sujet de l'emploi et de la formation notamment.

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group connaissent un déficit vis-à-vis du quota de 6 % de travailleurs handicapés, fixé par la loi sur l'effectif des entreprises de plus de 20 salariés.

Parmi les diverses possibilités offertes par la loi, Sopra Steria Group a choisi jusqu'en 2011 le versement de la contribution volontaire au Fond National d'Insertion des personnes handicapées. En 2011, Sopra Steria Group a choisi de développer une politique de l'emploi des travailleurs handicapés à travers un accord d'entreprise.

Deux accords successifs (2012-2014 et 2015-2017) ont permis de franchir un premier palier important dans le cadre de la prise en compte du handicap dans l'entreprise. Les parties signataires reconnaissent que cet accord a permis des avancées significatives sur de nombreux points :

- progression du taux d'emploi de travailleurs handicapés malgré une forte croissance de l'effectif de l'entreprise ;
- mise en place de processus d'aménagement de poste (technique, organisationnel...) pour tous les travailleurs handicapés ayant un besoin identifié ;
- formation au handicap d'un grand nombre d'acteurs parties prenantes dans les processus de recrutement et d'intégration des nouveaux travailleurs handicapés ;
- sensibilisation de façon plus globale des salariés de l'entreprise lors de grands programmes d'actions de communication pour « changer le regard sur le handicap ».

Les sociétés de l'UES de Sopra Steria Group et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent poursuivre cet investissement dans une démarche active en faveur de l'emploi, en milieu ordinaire de travail, des personnes reconnues handicapées par la CDAPH. Le présent accord, conclu pour les années 2018, 2019 et 2020, a pour objectif de poursuivre la dynamique déjà engagée pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et marque la volonté des sociétés de l'UES Sopra Steria Group de s'associer plus étroitement aux objectifs de solidarité nationale.

Les parties tiennent à confirmer que les prérogatives tenues par les instances représentatives du personnel précisées dans le présent accord, seront reprises par les instances qui seront mises en place, à la suite de l'application de la réforme du droit du travail actuellement en cours (ordonnances dites Macron), ou à défaut par le(s) Conseil(s) Social Économique (CSE).

1. Objet de l'accord

1.1. Bénéficiaires - Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 11 février 2005 relative à l'emploi des travailleurs handicapés (articles L 5211-1 à L 5215-1 du Code du travail).

Ces dispositions sont applicables aux salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), ainsi qu'aux diverses autres catégories de salariés énumérées par l'article L 5212-13 du Code du travail.

Il s'agit notamment :

- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- des anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité et victimes de guerre ;
- des titulaires d'une carte d'invalidité ;
- des titulaires de l'allocation adultes handicapés ;
- des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

La classification selon l'importance du handicap n'intervient plus dans le calcul de l'obligation d'embauche depuis le 1^{er} janvier 2006. Chaque travailleur handicapé représente une unité bénéficiaire.

Pour faciliter la lecture et la compréhension de l'accord, l'ensemble de ces catégories définies ci-dessus, sont des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) et seront regroupés sous le terme « travailleur handicapé ».

1.2. Respect de la confidentialité

Il est rappelé que le présent accord s'applique dans le respect de la protection de la vie privée (article 9 du Code civil) des travailleurs handicapés. Seul le médecin du travail est habilité à détenir des renseignements sur l'état de santé d'un travailleur handicapé. Le statut de travailleur handicapé relevant de la vie privée constitue une information qui ne peut pas être divulguée.

Chaque travailleur handicapé sera informé de la liste des acteurs (Responsable de la Mission Handicap, Référent Handicap...), instances représentatives du personnel (CHSCT, membres de la Commission Paritaire de Pilotage), susceptibles de l'accompagner dans le cadre de la prise en compte de sa situation de handicap.

Tout travailleur handicapé se voit proposer le choix entre deux niveaux de confidentialité :

- une confidentialité stricte qui limite l'information du statut de travailleur handicapé à la Mission Handicap et aux acteurs concernés par la mise en place d'une compensation. Le travailleur handicapé comprenant bien que cette confidentialité stricte n'est plus possible dès lors qu'il y a mise en place d'une compensation visible ;
- une confidentialité plus large ajoutant à cette liste les membres de la Commission Paritaire de Pilotage, les managers et les représentants du personnel.

6 février 2018

En dehors des acteurs validés par les travailleurs handicapés ou informés directement par eux, aucun autre membre du personnel n'aura accès à des informations individuelles les concernant et notamment le statut de travailleur handicapé.

Il est précisé qu'aucune liste générale des travailleurs handicapés ne sera transmise aux managers et aux représentants du personnel.

1.3. Principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues, articulées autour de 5 axes :

- favoriser le recrutement de personnes handicapées au sein des entreprises de l'UES Sopra Steria Group en facilitant leur intégration dans l'environnement de travail et en adaptant, chaque fois que nécessaire, les conditions d'exercice des missions qui leurs sont confiées ;
- engager des actions facilitant le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- informer et sensibiliser l'ensemble des différents acteurs des entreprises de l'UES Sopra Steria Group à la question du handicap au travail ;
- développer une politique interne permettant d'augmenter de façon significative les contrats de sous-traitance avec des établissements du milieu protégé pour la fourniture de biens ou de prestations de services ;
- développer en faveur des personnes handicapées des actions de formation en vue de préparer l'embauche de nouveaux salariés ou l'insertion dans le milieu professionnel pour des personnes extérieures aux sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

Pour les parties, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés des sociétés de l'UES Sopra Steria Group est l'axe prioritaire de cet accord.

1.4. État des lieux de la situation d'emploi des travailleurs handicapés

Situation au 31 décembre de l'année 2016 sur le périmètre de l'UES Sopra Steria Group.

La vision de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les sociétés de l'UES Sopra Steria Group, issue des DOETH 2016, est la suivante :

Filiales	Effectifs assujettis- sment*	Oblig. Emploi*	Nb UB directes*	% emploi direct*	Nb UB indirectes*	% emploi indirect*	% emploi global*
Sopra Steria Group	12321	739	227,7	1,85%	46,77	0,40%	2,25%
Sopra Steria I2S	1785	107	51,5	2,89%	0,44	0,02%	2,91%
Sopra Banking	1211	72	20,7	1,71%	5,02	0,29%	2,00%
Sopra HR	835	50	12,6	1,51%	0,01	0,00%	1,51%
Axway	595	35	7,2	1,21%	0,35	0,06%	1,27%
Beamap	14	0	0	0	0	0	0
Total	16 761	1 003	319,7	1,90%	52,49	0,31%	2,21%

* Tous les effectifs et Unités Bénéficiaires sont indiqués en équivalent temps plein

6 février 2018

L'effectif d'assujettissement est de **16 761** salariés.

L'obligation d'emploi se situe à hauteur de **1 003** unités bénéficiaires (équivalence temps plein au sens de la Loi en nombre de travailleurs handicapés).

Le total des unités bénéficiaires comptabilisées s'élève à **372** au titre de la DOETH 2016.

Le déficit vis-à-vis du quota de 6 % est donc de **631** unités pour l'UES Sopra Steria Group.

2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

Toute société intégrant l'UES Sopra Steria Group au cours de la période de validité de l'accord intégrera le périmètre de l'accord sans qu'il soit nécessaire de conclure un avenant à celui-ci.

Toute société sortant de l'UES Sopra Steria Group sortira automatiquement du périmètre du présent accord. Toutefois, la société continuera à appliquer et bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

3. Programme général d'actions

3.1. Plan d'embauche : actions sur l'emploi

3.1.1. Objectif

L'objectif est de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, vecteur d'intégration sociale, dans une optique de recrutement de compétences et de potentiels.

Ce programme concerne toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées :

- postes créés ou libérés ;
- départs à la retraite ;
- remplacements maternité, maladie et autres ;
- missions d'intérim, contrats en alternance, stages ;
- plus généralement, toute action conduisant à la conclusion en priorité en CDI d'un contrat de travail.

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches de personnes handicapées sous diverses formes, en priorité dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

De ce fait, l'objectif prioritaire de ce plan d'embauche est de servir les besoins des sociétés de l'UES Sopra Steria Group en termes de recrutement sur des postes « productifs » (ingénieurs, consultants), qui représentent la part la plus importante de ses effectifs, mais également tout poste dit de « structure »

6 février 2018

(services supports, administratifs, comptables, RH, juridiques, ...) qui deviendrait vacant ou à pourvoir. Un bilan des recrutements sera réalisé avec une répartition « productif/structure » annuellement et présenté en Commission Paritaire de Pilotage.

De plus, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group réaffirment que le traitement des candidatures, comme par le passé, sera réalisé en prenant en considération les seules qualités professionnelles, excluant ainsi toute discrimination de quelque nature que ce soit, dans l'étude et le traitement des candidatures reçues.

3.1.2. Plan d'embauche : objectifs de recrutement

L'objectif triennal est fixé et défini selon un objectif global à atteindre. Il est fixé sur la base d'un effectif constant et un plan de recrutement défini comme suit (en nombre de travailleurs handicapés) :

Entité	2018	2019	2020	Total Période 3 ans	Objectif minimum par an (10% arrondi)
Sopra Steria Group	24	25	26	75	7
Sopra Steria I2S	2	2	3	7	1
Sopra Banking	2	2	3	7	1
Sopra HR	1	1	2	4	1
Axway	1	1	1	3	1
Beamap	0	0	0	0	
Total UES	30	31	35	96	11

Ce plan est construit sur l'hypothèse d'un effectif au 1^{er} janvier 2018 de 16 761 salariés. Le nombre de recrutements fixé ci-dessus constitue un seuil qui sera réévalué en fonction des recrutements effectués sur l'année n-1 et ne pourra être inférieur à 96 personnes sur trois ans.

Ce plan représente 1,45% des recrutements envisagés sur toute la période de l'accord 2018, 2019 et 2020, sur la base de 2 200 recrutements par an.

Ce plan d'embauche s'inscrit dans une démarche de progression de +35% par rapport à l'accord précédent, marquant ainsi une politique d'embauche volontariste de personnes handicapées, dans un contexte où 80% des personnes handicapées n'ont pas le BAC.

Comme indiqué en amont, ce plan de recrutement vise en priorité l'intégration en CDI (forme normale et habituelle de la relation de travail au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group) de travailleurs en situation de handicap. Toutefois, il intègre aussi les autres formes contractuelles de type CDD (peu utilisé dans les sociétés de l'UES Sopra Steria Group) ainsi que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. En effet, pour tenir compte du manque de candidats ayant les qualifications

requis, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group développeront l'intégration de travailleurs handicapés par l'alternance mais également par les stages (cf. article 3.3.1 et 3.3.2). L'objectif est au terme de l'alternance ou du stage de transformer ces contrats en CDI.

Ces recrutements, complétés par les reconnaissances de travailleurs handicapés, devraient permettre de passer d'un taux d'emploi direct de 1,93% à fin 2016 (estimation au 31/12/2017 : 2,00%) à un taux d'emploi direct de 2,50% au terme de l'accord. Cet objectif s'inscrit dans une volonté de progression de +30% du taux d'emploi direct.

Cet engagement annuel d'embauche constitue un seuil minimum qui peut bien entendu être dépassé en fonction du contexte.

3.1.3. Plan d'embauche : moyens alloués au recrutement

Afin d'assurer l'efficacité de ce plan de recrutement, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à mettre en place 2 équivalents temps plein chargés de recrutement dédiés « Handicap et Emploi » dont la mission couvrira principalement :

- la consolidation des postes à pourvoir au sein de chacune des entités avec mise en œuvre d'un processus de pré-recrutement adapté pour la recherche des candidatures ;
- le développement de l'ensemble des contacts et des recherches permettant la détection de candidatures en tissant des relations étroites avec le milieu du handicap et les organismes et associations qui contribuent à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap (partenariats, salons événements spécifiques, ...) ;
- le support aux entités opérationnelles dans le processus de recrutement et d'intégration des candidats en situation de handicap.

De plus, 2 ETP chargés de mission recrutement seront mis en place pour l'ensemble des sociétés de l'UES Sopra Steria Group afin de déployer sur le terrain la politique de recrutement de travailleurs handicapés.

Pour cela, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à renforcer les partenariats avec les acteurs Incontournables spécialisés suivants :

- Pôle Emploi, CAP EMPLOI, les MDPH... ;
- les sites d'emplois spécialisés (AGEFIPH, Hanploi.com, ...) avec mise en ligne des offres d'emploi et accès aux CVThèques ;
- des cabinets de conseil en recrutement (Défi RH, TH Conseil, Aktiséa....) ;
- les entreprises de travail temporaire référencées au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group ;
- des partenariats avec les Écoles d'Ingénieurs et Universités ;
- des partenariats avec les CRP spécialisés.

Mais également, à développer les partenariats existants avec les acteurs de proximité tels que :

- des associations qui accompagnent les étudiants en situation de handicap (FEDEEH, ARPEJH, Tremplin, Handisup...).

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent par ailleurs :

- à poursuivre leur veille pour identifier les bonnes pratiques qui rendront plus efficaces nos actions de recrutement ;
- à mettre en place une communication externe adaptée qui pourra prendre les formes suivantes :
 - plan de communication de recrutement axé sur le plan d'embauche de travailleurs en situation de handicap ;

6 février 2018

- participation à l'ensemble des manifestations organisées pour faciliter les rencontres entre les personnes en situation de handicap et l'entreprise (Forums, Salons, Job dating...) ;
- l'évolution des sites internet et intranet de la Mission Handicap en intégrant notamment l'ensemble des sociétés de l'UES Sopra Steria Group et actualisation des intranets des sociétés de l'UES Sopra Steria Group. Les projets seront présentés à la Commission Paritaire de Pilotage.

3.1.4. Plan d'intégration : moyens alloués pour intégrer

Le succès d'un recrutement passe par une bonne intégration professionnelle. Afin de favoriser l'intégration des travailleurs handicapés, et en accord avec eux, la Mission Handicap (cf. § 4.2) met en place en fonction des situations et en collaboration avec les Référénts Handicap (cf. § 3.2.5), le management de proximité et les équipes RH locales un plan d'actions individualisé. Celui-ci recouvre les actions suivantes :

a. Formation

Afin de garantir et d'optimiser l'intégration des personnes en situation de handicap, des sessions de sensibilisation et de formation seront organisées à l'attention des différents acteurs entrant dans le processus de recrutement des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, tout particulièrement pour les recruteurs, RHD et managers. Le nombre de salariés recruteurs, RHD, managers formés et à former par entité sera suivi par la Commission Paritaire de Pilotage.

b. Étude d'aménagement des postes de travail

Préalablement à toute intégration, après consultation du médecin du travail dans le cadre de la visite de pré-embauche, l'étude d'aménagement du poste de travail est réalisée selon les spécifications fournies (cf. § 3.2 maintien dans l'emploi). L'étude est menée par les experts du service de médecine du travail ou par un cabinet extérieur spécialisé. Les CHSCT seront informés chaque trimestre des aménagements mis en place (nombre et type d'aménagement), sans préjudice de l'application de l'article L 2312-9 du Code du travail (ancien article L 4612-11 du Code du travail).

c. Accompagnement de l'équipe de travail à l'intégration d'un travailleur handicapé

Sous réserve de l'accord du travailleur handicapé, une information est faite auprès de l'équipe et du manager de proximité du travailleur handicapé et du CHSCT de l'établissement auquel il est rattaché. L'objectif de cette information est de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché et de créer ainsi un environnement propice à l'accueil. Une formation sur mesure peut également être mise en place avant ou lors de l'arrivée du travailleur handicapé pour l'ensemble de l'équipe.

d. Formation du manager de proximité

En accord avec le travailleur handicapé, la Mission Handicap ou le Référént Handicap contactera, dès sa nomination, le manager de proximité afin de proposer à ce dernier une formation spécifique au handicap.









3.2. Plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue l'objectif prioritaire du présent accord.

3.2.1. Plan de maintien dans l'emploi : mesures d'accompagnement générales

■ Sensibilisation et information du personnel

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group mettront en œuvre des actions d'information visant à faire connaître le présent accord et ses dispositions, afin que les salariés soient suffisamment éclairés et engagé, s'ils le souhaitent, une démarche de reconnaissance de leur situation de handicap en toute connaissance de cause. Une fiche d'information synthétique sur les mesures du présent accord sera diffusée à tous les salariés et intégrée dans le « kit d'accueil du salarié » ou dispositif d'accueil en place dans les différentes sociétés de l'UES.

Les salariés pourront solliciter le Responsable de Mission Handicap, afin de bénéficier de l'accompagnement et des aides nécessaires. Il n'appartient pas à la hiérarchie de juger de l'opportunité de cette démarche.

■ Mesure d'accompagnement à la démarche de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de 3 journées par an d'absences autorisées et payées, sur présentation de justificatif. Ces journées pourront également être prises pour le suivi médical du salarié reconnu travailleur handicapé.

Sauf situation d'urgence, le salarié devra prévenir son responsable hiérarchique au moins 7 jours avant la date d'absence souhaitée afin que celui-ci puisse planifier cette absence en garantissant la bonne marche du projet ou du service.

Une information individuelle sera adressée à chaque nouveau travailleur handicapé pour lui signifier qu'il fait partie de l'effectif de travailleurs handicapés déclaré chaque année auprès de l'AGEFIPH.

■ Mesure d'accompagnement dans le cadre du suivi médical, au cours de la période de validité du statut de travailleur handicapé

Pour les travailleurs handicapés et durant la période de validité administrative de cette reconnaissance, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group pourront faire bénéficier les travailleurs concernés de périodes d'absences rémunérées pour suivi médical lié au handicap. La prise en charge par l'accord de ces jours d'absences est fixée à hauteur de 3 jours annuels par salarié, sur présentation de justificatifs. Ces journées d'absence pourront être fractionnées par demi-journées et pourront venir en complément des 3 journées déjà accordées pour la mise en place ou le renouvellement du dossier RQTH. En cas de besoin, et sur justificatif du médecin traitant, une augmentation du nombre de jours pour suivi médical pourra être accordée par la Mission Handicap dans la limite de 2 jours supplémentaires par an (soit un total possible cumulé de 8 jours par an).

6 février 2018

■ Mesure de suivi en cas d'arrêt longue maladie des travailleurs handicapés

Afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper la recherche de solutions permettant le maintien dans l'emploi, une visite de pré-reprise sera proposée au travailleur handicapé en arrêt maladie de plus de 3 mois. Le nombre d'arrêts maladie de plus de 3 mois des travailleurs handicapés sera suivi en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Mise en place d'un suivi pour chaque travailleur handicapé

Un examen annuel de la situation administrative au regard du handicap est réalisé.

Par ailleurs, un entretien individuel spécifique peut être demandé à l'initiative du travailleur handicapé ou proposé par la Mission Handicap. Il pourra être mené en fonction du choix du travailleur handicapé par le Référent Handicap local¹ ou le Responsable de Mission Handicap. Après accord du travailleur handicapé, le Référent Handicap prendra contact une fois par an, a minima, avec lui pour faire le point sur sa situation et identifier si éventuellement des difficultés sont rencontrées au travail. Le Référent Handicap rappellera au travailleur handicapé qu'il peut solliciter le Médecin du travail quand il le souhaite. Cet entretien n'entre pas dans le cadre du processus d'évaluation des compétences.

■ Licenciement d'un travailleur handicapé

Les parties signataires tiennent à rappeler que le principe est de mettre en place toutes les mesures existantes possibles permettant le maintien dans l'emploi du travailleur handicapé

En cas de projet de licenciement d'un travailleur handicapé et déclaré comme tel au sein d'une des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, la DRH de la société concernée informe les membres de la Commission Paritaire de Pilotage dès l'envoi ou la remise de la convocation à l'entretien préalable. Le Responsable de la Mission Handicap envoie systématiquement un mail au salarié concerné (avec en copie les membres de la Commission Paritaire de Pilotage) afin de lui proposer un entretien avec, à son choix, le Responsable de la Mission Handicap et un représentant du personnel ou un représentant du personnel seul. Dans les deux cas, le représentant ne peut être issu de la délégation de la direction et est désigné par la Commission Paritaire de Pilotage sur proposition des Organisations Syndicales siégeant dans ladite Commission Paritaire de Pilotage. Cet entretien se tiendra à la suite de l'entretien préalable et avant la prise de décision par l'employeur. Afin d'organiser cet entretien, le délai de réflexion prévu à l'article L 1232-6 est porté de 2 à 15 jours ouvrables. L'objectif de cet entretien est de s'assurer que les motifs du licenciement envisagé ne sont pas en relation avec la situation de handicap du salarié. Une restitution sera faite à la Commission Paritaire de Pilotage.

■ Licenciement pour inaptitude d'un travailleur handicapé

En plus des mesures ci-dessus pour licenciement, en cas d'inaptitude d'un travailleur handicapé prononcée par le médecin du travail, la recherche de reclassement porte sur un emploi approprié aux capacités du salarié et compatible avec les recommandations du médecin du travail, en priorité sur le site de rattachement administratif. Au cours de la recherche de reclassement, un entretien sera proposé avec le management, le Responsable de la Mission Handicap, le Responsable des Ressources Humaines

¹ Référent Handicap local : il fait partie d'un réseau régional de correspondants handicap. Il relaie et assure un suivi de proximité des actions de la Mission handicap sur son périmètre au niveau du recrutement, de la sensibilisation et du maintien dans l'emploi.

6 février 2018

de la société concernée le cas échéant et le travailleur handicapé afin de faire le point sur ses souhaits d'orientation professionnelle. Le travailleur handicapé peut se faire accompagner par un représentant du personnel.

Les délégués du personnel, ou toute instance qui en reprendrait les prérogatives, sont consultés dans le cadre de la procédure d'inaptitude. Ils pourront solliciter la Mission Handicap si un cas d'inaptitude médicalement constatée concerne un travailleur handicapé. Les délégués du personnel seront explicitement informés de l'existence de la Commission Paritaire de Pilotage et de la possibilité de contacter l'un de ses membres avant leur consultation.

La Commission Paritaire de Pilotage est informée à chaque réunion du nombre de licenciements de travailleurs handicapés pour inaptitude médicale.

■ Reclassement externe de travailleurs handicapés

En cas de départ, hors licenciement pour faute lourde et hors démission avec moins de 7 mois d'ancienneté, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group proposeront les moyens nécessaires pour aider le travailleur handicapé en vue d'une démarche de reclassement financée par la Mission Handicap et conduite avec un cabinet externe spécialisé. L'objectif est de proposer au travailleur handicapé un bilan professionnel et personnel (bilan de compétences et définition du projet professionnel, bilan et conseil dans sa démarche de recherche d'emploi, ...) ou tout autre moyen d'accompagnement lui permettant de retrouver rapidement un emploi (formation, soutien psychologique, soutien logistique, adaptation du moyen de transport, ...). Un suivi des mesures utilisées dans ce cadre (nombre, coûts...) sera effectué en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Accessibilité des locaux

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à s'assurer que tout nouveau bâtiment et tous travaux de réfection réalisés respectent les normes d'accessibilité en vigueur pour toute nouvelle construction depuis 2011.

Chaque fois que possible, et si les locaux s'y adaptent, l'entreprise procédera à des aménagements d'accessibilité des locaux. A cet effet, un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments sera réalisé par la Direction en charge de l'Immobilier sur la base d'une grille validée par la Commission Paritaire de Pilotage. Une restitution de l'état des lieux sera faite en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Suivi des départs des travailleurs handicapés

Afin d'identifier les causes de départs, le Responsable de la Mission Handicap proposera un entretien de départ avec le travailleur handicapé. Un suivi des départs sera réalisé dans le cadre des réunions ordinaires de la Commission Paritaire de Pilotage et un bilan annuel sera effectué.

■ Salariés aidants familiaux

Dans le cadre de cet accord sont considérés comme aidants familiaux tous les salariés des sociétés de l'UES Sopra Steria Group qui s'occupent au quotidien d'un ascendant, descendant, frère ou sœur ou conjoint (Mariage et PACS), en situation de handicap.

G3

6 février 2018

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group mettent en place un dispositif (hors budget de la Mission Handicap) destiné à aider dans leur quotidien ces salariés aidants familiaux et proposent les mesures suivantes :

- Des Chèques Emploi Services Universels (CESU) d'un montant maximum de 500€ par bénéficiaire et par an.

Dans le cadre de cet accord, les entreprises de l'UES Sopra Steria Group consacreront un budget annuel dédié pour assurer le financement de ces CESU. Ce montant est réparti comme suit :

Nom société	Montant maximum
Sopra Steria Group	12 000 €
Sopra Steria I2S	5 000 €
Sopra Banking	4 000 €
Sopra HR	3 000 €
Axway	2 000 €

Chaque société gère son enveloppe de CESU et la Mission Handicap se charge de consolider le montant total des CESU attribués.

Si le budget annuel n'est pas consommé, le solde sera reporté au budget de l'année suivante.

Si la totalité du budget au sein d'une filiale est consommé, les demandes supplémentaires seront examinées au cas par cas dans ladite filiale.

Les aidants familiaux qui souhaitent en bénéficier devront communiquer un justificatif, délivré par un organisme administratif habilité, à la Mission Handicap.

- Des autorisations d'absence

Des absences rémunérées seront autorisées dans la limite de 3 jours par an, sur justificatif, pour faciliter l'accompagnement du proche en situation de handicap (rendez-vous médicaux, démarches administratives...). Ces absences pourront être fragmentées en demi-journée.

- L'aménagement des conditions de travail.

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group seront attentives à l'aménagement des conditions de travail des salariés aidants familiaux, notamment aux aménagements d'horaires et de télétravail.

Un suivi des CESU et des aménagements sera réalisé annuellement en Commission Paritaire de Pilotage.

3.2.2. Maintien dans l'emploi : compensation des conséquences du handicap

Ce programme d'actions vise en particulier à maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés. Des mesures de compensation peuvent être proposées aux travailleurs handicapés afin d'atténuer les conséquences de leur handicap dans leur vie professionnelle. Ces mesures de compensation sont demandées : soit par le travailleur handicapé et validées par le médecin du travail qui le suit, soit directement par le médecin du travail. D'une manière générale, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group veillent aux conditions générales de travail des travailleurs handicapés sans qu'il soit nécessaire de recourir systématiquement à l'avis du médecin du travail. À cet effet, chaque fois que la situation du

6 février 2018

travailleur handicapé le justifie, l'employeur la prend en compte pour le choix de la mission et des déplacements induits par rapport au domicile du salarié, au réseau de transport, ainsi que pour l'affectation d'un bureau. Dans ce cadre, l'entreprise prendra en charge les mesures qui ne seraient pas éligibles au budget de la Mission Handicap. Cette démarche est menée en concertation avec le salarié concerné et en cas de difficulté la Commission Paritaire de Pilotage est informée et intervient si besoin. Les mesures de compensations décrites ci-dessous s'adressent aussi bien aux nouveaux travailleurs handicapés intégrant l'une des sociétés de l'UES Sopra Steria Group qu'aux travailleurs handicapés déjà présents et bénéficiant du même statut.

Les mesures d'accompagnement (cf. § 3.2.1) et proposées ci-après ne doivent pas être exclusives. En effet, la typologie du handicap et ses conséquences sur l'emploi du salarié en situation de handicap peuvent amener la médecine du travail à recommander des mesures non identifiées dans ce document. Il appartiendra à la Mission Handicap de les mettre en œuvre afin de garantir le possible maintien dans l'emploi du travailleur handicapé concerné.

Les entreprises signataires s'engagent à mettre en place au plus vite les restrictions et mesures préconisées par les médecins du travail pour un travailleur handicapé. Lorsque leur mise en place n'est pas possible immédiatement, elles s'engagent à lancer leur mise en œuvre dans les 7 jours qui suivent l'avis du médecin du travail.

L'ensemble des mesures de compensation mises en place feront l'objet d'un suivi (nombre, typologie, coûts...). Quatre typologies de mesures de compensations sont possibles :

a. Mesures de compensation de type « Technique »

■ Aménagement des postes de travail

L'aménagement des postes de travail relève de la responsabilité des sociétés de l'UES Sopra Steria Group qui s'appuient sur la compétence des services de santé au travail. Ceux-ci peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement. Il peut s'agir de :

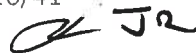
- cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail ;
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité ou d'autres problèmes d'ordre sensoriel ou de mobilité...).

Les coûts induits par l'étude et l'aménagement des postes de travail sont imputables au budget de l'axe « maintien dans l'emploi » du présent accord.

■ Cas particulier du transport adapté

Sur prescription du service de santé au travail et afin de faciliter la mobilité des travailleurs handicapés vers leur lieu de travail, la Mission Handicap étudiera la mise en place d'un transport adapté collectif ou individuel (taxi, aménagement d'un véhicule personnel...) ou toute autre solution qui faciliterait le transport adapté du travailleur handicapé vers son lieu de travail comme : la prise en charge du permis de conduire.

Une réflexion globale sera menée en tenant compte notamment du lieu de mission et l'articulation potentielle du transport adapté avec du télétravail. La mise en place du télétravail devra être compatible



6 février 2018

avec les missions du travailleur handicapé et les nécessités de service, L'objectif de cette mesure est d'alléger les contraintes de trajets et donc les sources de fatigue.

La Mission Handicap prendra alors à sa charge l'intégralité des coûts de ce transport adapté, en complément éventuel des aides apportées par l'AGEFIPH, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou tout autre organisme sollicité.

■ Financement du matériel médical et paramédical

La Mission Handicap proposera aux travailleurs handicapés une prise en charge du matériel médical/paramédical lié au handicap, pour l'intégralité de la partie non-remboursée par l'assurance maladie et la complémentaire santé de l'entreprise. Cette prise en charge devra être validée par la Mission Handicap, sur justificatif.

b. Mesures de compensation de type « Organisationnelle »

■ Aménagements des conditions de travail

La négociation sur les conditions de travail des travailleurs handicapés constitue une nouveauté de la loi du 11 février 2005. Des dispositions visant l'aménagement des conditions de travail peuvent être envisagées. Le médecin du travail est systématiquement associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations prévues. Ces dispositions peuvent être par exemple :

- aménagement du temps de travail tels que :
 - modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains travailleurs handicapés ;
 - allègement d'horaires de façon ponctuelle et/ou sur une courte durée pour bénéficier de soins ;
 - prise en compte des contraintes de trajet : si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait du handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. En tout état de cause, si les contraintes de trajet conduisent le travailleur handicapé à réduire l'amplitude de sa journée de travail, ceci ne sera pas décompté de son temps de travail.
- reprise du travail sur un poste adapté : les sociétés de l'UES Sopra Steria Group proposeront aux travailleurs handicapés concernés une affectation transitoire sur certains postes/missions adaptés permettant une réadaptation progressive avant un retour au sein de son service d'origine ;
- télétravail : les parties considèrent que le télétravail constitue une organisation du travail souple et adaptable pour les travailleurs handicapés et qu'il devra être privilégié car il permet de répondre à de multiples objectifs de cet accord. Il faudra cependant, sauf obligation médicale, ne pas mettre en place de télétravail à plein temps pour garder la relation entre tous les salariés handicapés ou non.
- charge de travail : l'entreprise veille à affecter au travailleur handicapé une charge de travail adapté à sa situation.

■ Aménagements des conditions de vie : aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche du lieu de travail et/ou plus adapté à la situation de handicap du travailleur handicapé

La Mission Handicap prendra en charge l'aide à la recherche d'un logement plus proche et/ou plus adapté à la situation de handicap. Cette recherche sera confiée à un cabinet spécialisé qui sera identifié par l'entreprise.

Dans le cas où le travailleur handicapé déménage afin de se rapprocher de son lieu de travail ou pour avoir un logement plus adapté à sa situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge, dans



JR



AM



M

53

6 février 2018

la limite de 1500 €, les frais de déménagements (transporteur) sur présentation de 3 devis et d'un justificatif.

c. Mesures de compensation de type « Formation »

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'un égal accès à la formation, comme tout salarié de l'UES Sopra Steria Group, et donc au plan de formation annuel mis en place au sein de leur société respective.

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group mettront en œuvre des actions favorisant l'employabilité par la formation, l'adaptation professionnelle des travailleurs handicapés. Elles peuvent intégrer des prestations telles que :

- bilans de compétences intégrant la prise en compte de la dimension handicap. A ce titre, une recherche d'organismes compétents sera réalisée ;
- période d'immersion au sein d'autres services lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ;
- formations spécifiques de type technique, fonctionnel ou métier.

d. Mesures de compensation de type « accompagnement par un tiers »

Afin de consolider le dispositif de maintien dans l'emploi, des accompagnements spécifiques seront mis en œuvre en fonction des besoins identifiés.

■ Accompagnement de type « tutorat »

Un accompagnement spécifique opérationnel de type « tutorat » sera mis en œuvre en accord avec le travailleur handicapé notamment pour faciliter la réadaptation progressive au poste de travail. Cet accompagnement sera exercé par un salarié volontaire de l'équipe projet sans lien hiérarchique direct. Il sera proposé dès l'affectation du travailleur handicapé à un nouveau projet, ou en cours de mission si le besoin se fait sentir. Le temps passé sur cette compensation sera pris en charge par le budget de la Mission Handicap.

Une formation spécifique sera proposée au salarié assurant cet accompagnement lui permettant d'appréhender au mieux son rôle vis-à-vis du travailleur handicapé. Un suivi des tutorats mis en place et du nombre de tuteurs formés sera effectué par la Commission Paritaire de Pilotage.

■ Accompagnement psychologique

L'objectif de ce dispositif est de proposer, un accompagnement par un psychologue du travail, dans le cadre d'un espace confidentiel, et sans enjeu hiérarchique ni relationnel. Le but est de permettre au travailleur handicapé d'exprimer et gérer certaines problématiques en lien avec sa situation de handicap, de prendre confiance en lui et de développer son autonomie.

Il sera proposé dans le but de faciliter certaines situations de retour à l'emploi après une absence de longue durée, ou dans le cas de situations complexes et personnelles liées au handicap. Ce dispositif sera présenté à l'ensemble des médecins du travail.

■ Dispositif de coaching

Un dispositif de coaching pourra être mise en place, sur les recommandations du médecin du travail par un coach certifié. L'objectif de ce dispositif est de renforcer le maintien dans l'emploi et de développer

N

CS

6 février 2018

l'autonomie du travailleur handicapé notamment par rapport à sa situation de handicap, et/ou de proposer un accompagnement aux travailleurs handicapés pour faciliter leur retour dans l'entreprise.

■ **Accompagnement tiers-aidant via un partenariat associatif**

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group souhaitent apporter leur soutien aux travailleurs handicapés dont le handicap nécessite l'intervention d'un tiers-aidant dans l'exercice de leur activité professionnelle. Pour cela, la Mission Handicap s'appuiera sur un partenariat avec des associations spécialisées et pourra faire appel à des personnes issues de ces associations pour aider les travailleurs handicapés concernés dans leurs tâches de la vie courante en entreprise. Ces partenariats (adhésion ou subvention) seront pris en charge sur le budget de la Mission Handicap.

L'ensemble des mesures du présent article 3.2.2 sera présenté aux travailleurs handicapés et fera l'objet d'une communication auprès des salariés des sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

Dans le cas de la mise en place d'une compensation inhabituelle et/ou engendrant une dépense exceptionnelle (à partir de 10 K€ et hors déplacement transport adapté en taxi), le dossier de compensation sera communiqué pour information à la Commission Paritaire de Pilotage et transmis pour validation à la DIRECCTE.

3.2.3. Gestion et évolution de carrière

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group confirment leur engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de gestion de carrière. En effet, il est rappelé que les travailleurs handicapés doivent bénéficier d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. Les travailleurs handicapés ne doivent pas être pénalisés par leur situation de handicap, particulièrement dans le cadre du processus d'évaluation.

Il est rappelé que les travailleurs handicapés peuvent saisir à tout moment leur Responsable Ressources Humaines ou leur hiérarchie afin que soient examinés leurs parcours professionnels et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée. Pour autant, le travailleur handicapé pourra solliciter son Référent Handicap ou le Responsable de la Mission Handicap, à tout moment et notamment en début et fin de mission pour faire le point sur le déroulement de cette dernière.

Au-delà du suivi des mesures d'accompagnement générales et des compensations des conséquences du handicap, le maintien dans l'emploi sera également suivi par des indicateurs présentés en Commission Paritaire de Pilotage (% de travailleurs handicapés formés, nombre d'heures moyen de formation pour les travailleurs handicapés, salaires moyens et médian des travailleurs handicapés, % de travailleurs handicapés promus, % de travailleurs handicapés augmentés et % d'augmentation), en tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'obligation de confidentialité liée au statut de travailleur handicapé. Ces indicateurs seront mis en regard de ceux portant sur l'ensemble des salariés.

Le nombre des travailleurs handicapés en mission ou non sera suivi annuellement en Commission Paritaire de Pilotage.

Un outil sera étudié par la Mission Handicap puis mis en place en vue de permettre de calculer et suivre les indicateurs spécifiques RH concernant les travailleurs handicapés.



53

3.2.4. Moyens alloués au maintien dans l'emploi

Afin de servir l'ensemble des actions présentées sur l'axe maintien dans l'emploi, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à mettre en place des Chargés de Mission dédiés à temps plein « Handicap et Maintien dans l'Emploi » ainsi qu'un réseau de Référents Handicap locaux sur les principaux sites.

Les principales missions du Chargé de Mission sont :

- La responsabilité de l'étude et du suivi des dossiers de maintien dans l'emploi : relation avec le salarié, le Référent Handicap, le médecin du travail, les cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail et tout expert intervenant dans le domaine du handicap ;
- la tenue de l'entretien individuel spécifique des travailleurs handicapés qui le souhaitent ;
- l'information des CHSCT sur les aménagements de poste de travail mis en œuvre.

Les principales missions des Référents Handicap locaux sont :

- relayer les informations et les actions de la Mission Handicap sur le site (recrutement et sensibilisation) ;
- participer au déploiement de l'étude et la mise en œuvre des mesures de compensation en relation avec le travailleur handicapé, le médecin du travail, les cabinets d'ergonomie pour l'aménagement matériel du poste et/ou de l'environnement de travail et tout expert intervenant dans le domaine du handicap ;
- faciliter les échanges en proximité entre les différents acteurs (travailleurs handicapés, managers, Mission Handicap, spécialistes, ergonomes, ...) ;
- participer aux événements locaux sur le recrutement et la sensibilisation ; tenir les entretiens individuels spécifiques des travailleurs handicapés qui le souhaitent ;
- répondre aux sollicitations directes des travailleurs handicapés de son périmètre afin de fluidifier la mise en œuvre des adaptations, les échanges et la résolution des problèmes éventuels.

Il est rappelé que chaque Référent Handicap est soumis à une obligation de confidentialité dans le cadre de l'exercice de ses missions.

L'ensemble du réseau actuel des Référents Handicap sera revu.

La répartition géographique et le nombre de Référents Handicap par entité juridique sera réalisée selon les règles suivantes : renforcement de la proximité sur les centres de service et certains territoires, environ un Référent Handicap pour 10 travailleurs Handicapés (chiffre indicatif à limiter et à adapter en fonction de la complexité des situations à traiter) et nomination sur la base d'un appel à candidature.

Cet appel à candidature sera adressé par la Mission Handicap, qui examinera les candidatures selon les critères suivants : intérêt et motivation pour le sujet, maîtrise des processus, capacité à trouver des solutions, capacité à respecter la confidentialité, absence de pouvoir disciplinaire ou de lien hiérarchique vis-à-vis des travailleurs handicapés suivis. Les candidatures seront présentées à la Commission Paritaire de Pilotage qui procédera à la désignation des Référents Handicap.

La liste des Référents Handicap sera publiée sur l'intranet de la Mission Handicap et sur l'intranet des sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

3.3. Plan d'actions de formation et de sensibilisation

L'accès à la formation permet d'améliorer la qualification des personnes handicapées et leur employabilité.

6 février 2018

3.3.1. Accueil de stagiaires handicapés

La possibilité de suivre des stages s'inscrivant dans le cadre de la formation universitaire et d'écoles (ingénieur, commerce) ou professionnelle, sera offerte aux personnes handicapées conformément à leurs objectifs de formation.

L'objectif de cette action est d'offrir la possibilité à des personnes handicapées de :

- valider leur projet professionnel ;
- mettre en application des connaissances acquises en formation ;
- acquérir une expérience professionnelle et un savoir-faire ;
- contribuer à leur sociabilisation en participant à l'activité d'un service, et contribuer ainsi à faire évoluer le regard des autres.

Pour répondre à ces objectifs, différents moyens seront déployés, notamment :

- partenariats avec des associations de premier plan sur l'accompagnement et l'insertion des étudiants handicapés (FEDEEH, HANDISUP, Tremplin, ARPEJH, etc.) ;
- accompagnement de stagiaires par des tuteurs, salariés volontaires, formés.

3.3.2. Préparation du recrutement par la formation et l'alternance

Parmi les profils repérés, certains candidats ont besoin de compléter leurs connaissances sur le plan technique ou d'acquérir un diplôme de l'enseignement supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une future embauche.

Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différents services.

Les coûts liés au handicap et aux formations afférents à ces actions de préparation au recrutement par la formation seront financés ou cofinancés, selon un budget annuel affecté et contrôlé par la Commission Paritaire de Pilotage.

L'objectif des sociétés de l'UES Sopra Steria Group est d'être en mesure d'intégrer une douzaine de contrats d'alternance (d'une durée de 1 à 3 ans en fonction des études suivies) sur la durée du présent accord. Ces contrats d'alternance, seront comptabilisés dans le plan de recrutement proposé.

Chaque alternant est accompagné tout au long de son contrat par un maître d'apprentissage volontaire. Des formations au handicap lui seront proposées systématiquement.

3.3.3. Actions de formation interne

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de leur catégorie professionnelle. Il s'agit des formations de droit commun. Ces formations peuvent en revanche entraîner des surcoûts liés au handicap (aménagements éventuels). Ces surcoûts font l'objet d'une prise en charge dans le cadre du présent accord.

Par ailleurs, des formations spécifiques pour travailleurs handicapés pourront être mises en place en fonction de nécessités dues à des handicaps particuliers.

Elles devront être adaptées, au cas par cas, aux contraintes de la ou des travailleurs handicapés suivant la formation.



J2



AM



M

513

6 février 2018

Le cas échéant, et dans le but de faire face aux mutations technologiques que les sociétés de l'UES Sopra Steria Group ou leurs clients seraient amenés à rencontrer, des formations spécifiques seront prévues pour les travailleurs handicapés.

De plus, la Mission Handicap organisera des sessions spécifiques de formations sur le handicap en entreprise, sur le recrutement, l'accueil et le management des travailleurs handicapés. Ces formations s'adresseront aux opérationnels, aux fonctions support, aux RHD, aux managers, aux recruteurs et salariés amenés à participer au processus d'embauche, d'intégration, de management des travailleurs handicapés et de mise en place des mesures de compensation.

Les thèmes développés par ces formations pourront être :

- se sensibiliser à l'emploi de travailleurs handicapés ;
- recruter un travailleur handicapé ;
- accompagner un travailleur handicapé ;
- devenir tuteur d'un travailleur handicapé ;
- manager un travailleur handicapé ;
- gérer la carrière d'un travailleur handicapé ;
- optimiser la relation avec un salarié en situation de handicap.

Une formation spécifique couvrant les questions du handicap sera organisée pour les membres de la Commission Paritaire de Pilotage.

Un module de formation est intégré dans le séminaire d'accueil. De plus un module de formation non présentiel sera créé à destination de l'ensemble des salariés.

Une information sur la Mission Handicap et son réseau de Référents Handicap locaux sera intégrée au parcours d'intégration des futurs directeurs et managers.

Au-delà des actions de communication programmées à leur attention, les salariés seront sensibilisés à la prise en compte des situations de handicap au travail au travers d'événements tout au long de l'année. Une communication sur le présent accord sera réalisée une fois par semestre.

3.3.4. Formation et sensibilisation des Référents handicap locaux

Afin de créer des synergies entre les différents Référents Handicap locaux et en particulier de favoriser le déploiement de la politique handicap en proximité, des actions de formation et de sensibilisation seront mises en place pour les Référents Handicap sur la durée de l'accord.

Un parcours de formation sera déployé pour le réseau de Référents Handicap de l'UES Sopra Steria Group. La Mission Handicap mettra en place un dispositif d'animation de cette communauté organisé autour d'actions de formation, de sensibilisation et de rencontres avec des experts du handicap (1 journée par trimestre).

3.3.5. Financer des actions de formation externe

L'objectif de cette action est de permettre à des personnes handicapées non salariées des sociétés de l'UES Sopra Steria Group (demandeurs d'emploi, étudiants, personnes handicapées en difficulté d'insertion professionnelle...) d'accéder à la formation (initiale ou professionnelle). En effet, le problème principal de l'exclusion des personnes handicapées provient du constat de leur faible niveau de qualification.

6 février 2018

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group contribuent au financement ou au cofinancement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés. L'affectation de ces financements aux organismes bénéficiaires est sous la responsabilité du Responsable de la Mission Handicap qui en informe préalablement les membres de la Commission Paritaire de Pilotage pour avis.

Les financements pourront correspondre à des financements de frais pédagogiques et/ou frais d'adaptation des modalités pédagogiques (type « MOOC » Massive Open Online Course- transmission du savoir gratuit), des aides au transport, des financements directs auprès d'organismes de formation pour les formations de personnes handicapées etc.

■ Bourses « HandiEtudes Sopra Steria »

Des bourses d'études pourront être octroyées pour des formations diplômantes ou qualifiantes de longue durée. La Commission Paritaire de Pilotage proposera chaque année des bourses pour renforcer notre politique de soutien auprès des jeunes en situation de handicap et faciliter ainsi leur insertion professionnelle.

■ Soutien aux établissements scolaires engagés auprès des lycéens/étudiants handicapés

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group mèneront des actions de soutien auprès des écoles qui recrutent réellement des étudiants handicapés de manière très préférentielle par rapport aux écoles n'ayant aucun étudiant handicapé dans leurs effectifs. Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group pourront par exemple :

- accompagner les étudiants handicapés sur le choix de filières et financer des adaptations d'équipements afin de pallier les conséquences du handicap en milieu éducatif (tout en veillant à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun) ;
- former les étudiants ingénieurs/universitaires volontaires engagés sur des actions de type soutien scolaire de lycéens ou étudiants handicapés.

Pour exemple, le programme handitutorat a pour objectif d'accompagner des jeunes lycéens handicapés vers l'enseignement supérieur. Ces lycéens se voient proposer un tutorat par des étudiants issus de grandes écoles ou d'universités, eux-mêmes accompagnés par des managers de l'entreprise.

Ce programme s'intègre soit dans le cadre des conventions régionales « Atouts pour tous » (Établissements de l'enseignement supérieur, Lycées, DIRECCTE, AGEFIPH, Entreprises) soit dans des conventions tripartites signées entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement supérieur et le lycée. Ces conventions préciseront que l'accompagnement peut s'étendre au-delà du lycée, dans le cadre de la poursuite d'étude du jeune en situation de handicap qui le souhaite.

De ce fait, l'ouverture de ce programme aux étudiants de première année de l'enseignement supérieur (IUT, BTS, CPGE) permet de poursuivre le tutorat au-delà de l'enseignement secondaire. Cette approche renforce les possibilités de réussite du jeune en situation de handicap dans la poursuite de ses études.

Ces actions de soutien ont pour objectif de contribuer à la progression du niveau de qualification des étudiants handicapés. La Mission Handicap renforcera ses actions en vue de conclure de nouvelles conventions avec les lycées, les écoles et les universités en étroite collaboration avec les sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

6 février 2018

■ Versement de la taxe d'apprentissage

Dans leurs critères de répartition de la taxe d'apprentissage, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group prendront en compte les établissements avec une politique volontariste en matière d'accueil d'étudiants et lycéens handicapés ainsi que les Centres de Réadaptation Professionnelle dispensant des formations informatiques.

La répartition de la taxe d'apprentissage et les critères de répartition seront présentés en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Partenariat avec les Centres de Réadaptation Professionnelle

Convaincues de l'importance de l'accroissement du niveau de qualification professionnelle des personnes handicapées, notamment des demandeurs d'emploi, et pour augmenter leur possibilité d'intégration quel que soit leur niveau de formation initiale, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à développer un partenariat avec les Centres de Réadaptation Professionnelle dispensant des formations sur le domaine informatique (entre autres : 2iSA, le Centre de Mulhouse, le Centre Guinot...).

Ce partenariat pourra se développer autour des axes suivants :

- prise en charge de modules spécifiques d'enseignement sur un sujet technique, fonctionnel ou métier lié à notre activité et s'intégrant pleinement au cursus de formation des stagiaires ;
- participation à des jurys de sélection ou d'examens ;
- accueil des stagiaires au sein de nos établissements durant leur période de stage en entreprise.

Ces actions ont pour but de favoriser le recrutement par les sociétés de l'UES Sopra Steria Group des personnes ayant bénéficié de ces aides.

3.3.6. Actions d'information et de sensibilisation interne et externe

a. Actions internes

Au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, des actions d'information et de sensibilisation visant à renforcer l'adhésion et les compétences de tous les salariés en matière d'intégration de travailleurs handicapés vont être déployées.

Les principaux outils utilisés à cette fin sont les suivants :

- la diffusion d'informations sur supports écrits ou visuels (accès facilité à l'information sur les intranets des sociétés de l'UES) ;
- des réunions d'information auprès du management ;
- des interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap.

De façon plus générale, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group développeront des actions de sensibilisation chaque année à destination de tous les salariés de l'UES Sopra Steria Group qui pourront être effectuées sous différentes formes :

- dispositif en mode présentiel au travers de journées itinérantes de sensibilisation sur sites (type handiTour, prévoyant notamment des initiations à la langue des signes...) ;
- dispositif de sensibilisation en mode « virtuel » (vidéos, témoignages d'experts et de salariés, quizz,...à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- supports d'information (intranet Mission Handicap UES Sopra Steria, ou intranet des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, courriel, brochures papiers, ...).



J2



M



53

La Mission Handicap accentuera ses efforts sur les actions de sensibilisation des travailleurs en présentiel en les impliquant directement (Handitour par exemple) ; ces actions seront privilégiées par distinction avec les actions de sensibilisation sous différentes modalités (Handigital week par exemple).

Il est convenu qu'un effort particulier sera fait par les sociétés de l'UES de Sopra Steria Group qui n'emploient aucun (ou peu de) travailleur handicapé en impliquant fortement le management.

Dans le cadre de l'organisation du Trophée de l'Innovation, la Direction veillera à ce qu'un trophée dédié au handicap soit prévu.

b. Actions externes

Les principaux outils utilisés à cette fin sont les suivants :

- des actions en direction des écoles ;
- des actions spécifiques et collectives mises en œuvre au sein des syndicats de la branche professionnelle.

Les actions externes de sensibilisation et d'information seront renforcées, notamment en direction des écoles et des universités. De plus, la recherche d'actions destinées à accompagner les lycéens handicapés vers l'enseignement supérieur ou tout simplement des actions de soutien scolaire, sera maintenue tout au long de l'accord.

Outre les actions de formation de type « *Parcours HandiTutorat* » qui participent également de la sensibilisation des étudiants, d'autres initiatives pourront être déployées afin de faciliter l'insertion des jeunes handicapés telles que la :

- promotion ou participation à des rencontres avec des entreprises sur le thème de l'emploi des travailleurs handicapés (conférences, tables rondes,...) ;
- participation à l'organisation d'événements (manifestations ludiques, culturelles, sportives ...) ;
- communications presse et sur les réseaux sociaux.

En particulier, la Mission Handicap poursuivra ses efforts sur la Course Croisière Edhec (CCE) pour favoriser l'inclusion de jeunes handicapés au sein des équipages en compétition et la sensibilisation des étudiants.

3.4. Relations avec le secteur protégé ou adapté

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group s'engagent à augmenter les prestations de sous-traitance et à contribuer au développement des EA/ESAT pour favoriser notamment le recrutement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés au sein de ces structures spécialisées.

3.4.1. Sous-traitance

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group souhaitent augmenter les contrats de sous-traitance avec le secteur adapté/protégé. Cette politique s'appuiera sur la sensibilisation des acheteurs à l'étude d'une solution « Entreprise Adaptée » dans toute recherche de prestataires extérieurs. Les domaines externalisés peuvent concerner :

- la sous-traitance de mailings ;
- le traitement de courriers récurrents ;
- des travaux d'impression ;
- l'entretien de locaux ;

6 février 2018

- l'entretien des espaces verts ;
- la fourniture de papeterie ;
- la sérigraphie des goodies ;
- la fourniture de prestations de bouche ;
- et/ou toute autre prestation de biens ou de services.

Afin de poursuivre la dynamique de sous-traitance en direction du milieu protégé et adapté, les sociétés de l'UES Sopra Steria Group adhéreront à des structures spécialisées dans l'identification de prestataires du secteur adapté et protégé comme par exemple le GESAT, l'UNEA, ou s'appuieront sur des associations de type Handeco afin de contribuer à l'amélioration de la politique d'achat Groupe. La liste des ESAT et des EA sera enrichie en fonction des nouveaux besoins identifiés.

De plus, le service achats s'inspirera de la norme «Organisme Handi accueillant» concernant le processus achat afin de favoriser :

- la mise en place d'une procédure achat vers le secteur protégé en fonction de la nature de l'achat ;
- l'identification d'acheteurs référents concernant le segment « achats au secteur protégé » ;
- la mise à disposition à l'ensemble des entreprises de l'UES Sopra Steria Group d'un référentiel « fournisseurs », par prestations, des entreprises en secteur protégé afin d'en faciliter le cas échéant leur utilisation, dans la mesure où elles répondront aux critères de sélection des sociétés de l'UES Sopra Steria Group ;
- la conclusion de partenariat avec les réseaux nationaux des EA et des ESAT.

Les contrats de sous-traitance conclus auprès du secteur adapté/protégé sont convertis en unités bénéficiaires par l'établissement prestataire ou fournisseur. Ces unités sont valorisables dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (atteinte du quota de 6%).

À ce jour, le volume de sous-traitance représente l'équivalent de 50 unités bénéficiaires au niveau de l'UES Sopra Steria Group. L'objectif des sociétés de l'UES Sopra Steria Group est de faire progresser a minima de 25% le volume existant au cours de la durée de cet accord.

3.4.2. Aides au secteur protégé ou adapté

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group peuvent apporter leur savoir-faire, fournir du matériel ou financer des projets en vue de participer à l'évolution technologique et organisationnelle des établissements du milieu protégé.

Ces différentes aides ont pour objectif de faciliter le recrutement et l'insertion de travailleurs handicapés au sein des entreprises du secteur adapté et/ou protégé.

Tout particulièrement, dans le cadre de l'engagement des sociétés de l'UES Sopra Steria Group auprès des entreprises adaptées du secteur du numérique, ces aides peuvent se traduire par :

- des actions de formation menées soit par des salariés de l'UES soit par un organisme extérieur auprès des salariés des entreprises adaptées ;
- des missions d'audit ou de conseil menées auprès des entreprises adaptées par des salariés des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, afin d'accompagner la mise en place ou le développement de projets réalisés en commun ;
- d'actions d'aide à la réalisation ou au pilotage de projets dans le cadre de prestations de sous-traitance ou de cotraitance réalisées avec des équipes projets de sociétés de l'UES Sopra Steria Group ;
- de l'achat de matériel informatique pour permettre aux sociétés de se développer.

J2

53

6 février 2018

Le coût de ces aides, qui doivent être propres au secteur adapté, est imputé sur le budget de la Mission Handicap dans la limite du budget prévu sur cet axe à l'accord. Le détail du financement de chaque projet sera décidé par la Commission Paritaire de Pilotage.

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group peuvent également accueillir un travailleur handicapé mis à disposition par une structure du milieu protégé. L'objectif est d'amener progressivement ce travailleur handicapé vers le milieu ordinaire de travail, en lui permettant de réaliser des tâches sur le site même de l'établissement d'accueil.

3.5. Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap

Les sociétés de l'UES Sopra Steria Group souhaitent soutenir des actions innovantes dont le projet est de créer, développer ou améliorer des moyens technologiques visant à la compensation de handicap. Des initiatives ou projet visant à la création d'outils ou de services adaptés aux personnes connaissant un handicap spécifique (sensoriel, de mobilité...) peuvent être soutenus par la Mission Handicap. Le support et la prise en charge sur le budget de la Mission Handicap est voté par la Commission Paritaire de Pilotage.

4. Modalités de fonctionnement

4.1. Création d'une Commission Paritaire de Pilotage

Une Commission Paritaire de Pilotage est créée, elle est composée :

- du Responsable de la Mission Handicap ;
- de représentants de la Direction. Le nombre de représentants de la Direction étant au plus égal au nombre de représentants des Syndicats signataires ;
- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Les voix sont réparties comme suit :

Une voix par Syndicat signataire de l'accord présent à la réunion, et un nombre égal de voix à la Direction. Le Responsable de la Mission Handicap ne prend pas part au vote.

Ex : si 3 représentants des Organisations Syndicales signataires et 1 seul représentant de la Direction sont présents, les droits de vote sont les suivants :

- 3 droits de vote pour les Organisations Syndicales signataires ;
- 3 droits de vote pour la Direction.

De la même manière, si 2 représentants des Organisations Syndicales signataires et 3 représentants de la Direction sont présents, les droits de vote sont les suivants :

- 2 droits de vote pour les Organisations Syndicales signataires ;
- 2 droits de vote pour la Direction.

6 février 2018

La Commission Paritaire de Pilotage se réunira 4 fois par an : en janvier, avril, septembre et novembre de chaque année. La Commission Paritaire de Pilotage peut décider d'une ou plusieurs réunions supplémentaires si elle le juge nécessaire.

De plus, les membres de la Commission Paritaire de Pilotage seront invités aux sessions de formations et aux animations des Référents Handicap. La Commission Paritaire de Pilotage s'organisera afin que le nombre de ses participants ne perturbe pas le déroulement des dites formations/animations.

Les membres titulaires et suppléants siégeant à la Commission Paritaire de Pilotage disposeront d'une journée et demie de délégation par mois, hors réunions, pour leur permettre d'assurer leur mission et d'une journée de réunion préparatoire pour les réunions de la Commission Paritaire de Pilotage. Ces journées seront imputées sur le budget de l'axe pilotage de l'accord.

Cette Commission Paritaire de Pilotage est compétente pour animer, évaluer et promouvoir la politique d'insertion des travailleurs handicapés au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group : elle émettra toutes propositions utiles en ce sens, et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes, le choix des actions de formation interne et externe. La Commission Paritaire de Pilotage pourra aborder les cas individuels de travailleurs handicapés rencontrant des difficultés. À cet effet, les représentants du personnel pourront lui remonter des cas, afin qu'il en soit débattu. Elle peut auditionner le représentant qui l'a saisie.

La Commission Paritaire de Pilotage a pour mission de :

- examiner les résultats par site géographique, par société de l'UES Sopra Steria Group et consolidés ainsi que les actions menées ;
- comparer le réalisé aux objectifs fixés, et proposer les actions correctives à déployer ;
- apprécier le bilan financier (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation) ; les membres de la Commission Paritaire de Pilotage auront accès aux éléments détaillés du bilan financier ;
- proposer et décider les affectations budgétaires pour l'année à venir ;
- proposer et décider les aides attribuées aux travailleurs handicapés en accord avec les dispositifs légaux en vigueur (ou sous réserve de l'accord de la DIRECCTE) ;
- valider les bilans d'activités intermédiaires et le bilan final qui seront émis par le Responsable de la Mission Handicap.

La démarche de gestion de projets nationaux s'organise de la façon suivante :

- construire les grandes lignes du projet ;
- présenter le projet à la Commission Paritaire de Pilotage pour analyse, décision, choix des prestataires et validation du budget ;
- effectuer les adaptations si nécessaires ;
- mettre en œuvre et suivre la réalisation.

Le compte-rendu des réunions de la Commission Paritaire de Pilotage est constitué des documents (type PowerPoint) présentés en réunion et d'un relevé des principales décisions prises en séance par la Commission Paritaire de Pilotage. Il est communiqué par l'intermédiaire des BDES (Base de Données Économique et Sociale) aux membres des CHSCT et des Comités d'Établissement de chaque société constituant l'UES Sopra Steria Group.

En complément, une information trimestrielle est envoyée aux CHSCT sur les actions d'aménagements de poste pour un travailleur handicapé sous condition du maintien de l'anonymat des travailleurs concernés dans les documents diffusés par ces instances. Lorsque les dispositions légales et réglementaires le prévoient, une consultation des CHSCT est réalisée dans le cas d'aménagements.

6 février 2018

Une synthèse du bilan annuel sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés. La Commission Paritaire de Pilotage se réserve la possibilité d'inviter, à ses réunions, tout intervenant compétent dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

Les membres de la Commission Paritaire de Pilotage seront tenus au respect de la confidentialité des informations concernant les personnes en situation de handicap pouvant être évoquées en son sein.

4.2. Fonctionnement de la Mission Handicap

4.2.1. Le Responsable de la Mission Handicap

Le principe est ici de désigner en interne, pour les sociétés de l'UES Sopra Steria Group, un Responsable de la Mission Handicap à temps plein qui coordonne et assure un suivi opérationnel, administratif et financier des actions avec l'aide d'un budget dédié. Le Responsable de la Mission Handicap est désigné par la Direction Générale du Groupe Sopra Steria.

La mise en œuvre de l'accord sera donc assurée par la nomination d'un « Responsable Mission Handicap », rattaché administrativement à la Direction des Ressources Humaines. Il interviendra de manière autonome pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord. Il a autorité pour interpeler directement les Directions Générales et s'appuie sur un sponsor du Comex de Sopra Steria Group. Le déploiement des actions sera par ailleurs relayé dans les différents établissements par des Référents Handicap locaux.

Les principales missions du Responsable de la Mission Handicap sont :

- animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- déployer les actions en faveur des travailleurs handicapés prévues dans le cadre de l'accord ;
- informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- orienter et conseiller les travailleurs handicapés et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- piloter et suivre la politique d'emploi des travailleurs handicapés au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group ;
- assurer le reporting auprès de la DRH et de la Commission Paritaire de Pilotage ;
- présenter un bilan de son activité chaque année à la Commission Paritaire de Pilotage.

Le Responsable de la Mission Handicap dispose de toutes les prérogatives pour exercer ses missions.

4.2.2. Le Responsable des « projets nationaux »

Le Responsable des « projets nationaux » fait partie de la Mission Handicap.

Il est recruté par le Responsable de la Mission Handicap sur sa capacité à rédiger des cahiers des charges, identifier et sélectionner des prestataires répondant aux attendus, préparer une synthèse des réponses pour présentation à la Commission Paritaire de Pilotage et proposer les grilles de sélection des prestataires à la Commission Paritaire de Pilotage, organiser les travaux faisant intervenir les acteurs externes retenus en Commission Paritaire de Pilotage et les acteurs internes (Mission Handicap, Commission Paritaire de Pilotage, DSI, Direction de la communication ...), mettre en place le suivi des travaux et les procédures de validation des travaux livrés.

6 février 2018

Les principales missions du Responsable des projets nationaux sont :

- concevoir et suivre les grands projets nationaux (recrutement et sensibilisation) ;
- lancer les consultations et sélectionner les prestataires ;
- définir et mettre en réseau les outils et les processus.

4.3. Coordination et animation de la mise en œuvre

a. Suivi opérationnel

Le Responsable de la Mission Handicap ainsi que le réseau de Référents Handicap locaux dans les différentes sociétés de l'UES Sopra Steria Group sont en charge du suivi opérationnel et du déploiement du programme d'actions prévu dans le présent accord.

b. Suivi administratif et financier

Les conditions de mise en œuvre du présent accord sont examinées annuellement par la Commission Paritaire de Pilotage.

Cet examen, qui donne lieu à un rapport écrit préparé par le Responsable de la Mission Handicap, porte notamment sur :

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

Ce bilan est présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise et aux Comités d'Établissement des sociétés de l'UES Sopra Steria Group.

Le rapport écrit est transmis à la DIRECCTE ayant agréé le présent accord.

Par ailleurs, des points réguliers entre la DIRECCTE et le Responsable de la Mission Handicap seront organisés afin d'assurer la cohérence des actions engagées avec l'esprit de l'accord agréé.

c. Communication

La Mission Handicap s'attachera à mentionner les Organisations Syndicales signataires de l'accord handicap sur les outils de communication déployés en interne et en externe dès lors que les acteurs de la Mission Handicap sont mentionnés (HanDigital Week, site intranet de la Mission Handicap ou intranet des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, la fiche d'information synthétique sur les mesures du présent accord, site externe, plaquette ...).

Les plannings des actions de communication seront transmis à la Commission Paritaire de Pilotage, afin de permettre aux représentants des Organisations Syndicales de participer aux événements internes en coordination avec la Mission Handicap.

4.4. Principe de péréquation

Les sociétés constituant l'UES Sopra Steria Group conviennent d'appliquer le principe de péréquation en application de l'article R 5212-18 du Code du travail.

Le principe de péréquation permet ainsi de consolider l'ensemble des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés au niveau du siège de chaque société de l'UES Sopra Steria Group.



6 février 2018

4.5. Budget

Le montant total consacré à la réalisation des actions prévues au budget de la Mission Handicap par cet accord, est égal à la somme des contributions financières dues à l'AGEFIPH par chaque société constitutive de l'UES Sopra Steria Group comme stipulé dans la circulaire de la DGEFP du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords sur l'emploi des personnes handicapées conclus dans le cadre de l'article L 5212-8 du Code du travail.

Le budget permettra de financer les différentes actions. Il se calcule sur l'année N à partir d'une estimation des contributions AGEFIPH des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, sans toutefois prendre en compte les dépenses déductibles conformément aux dispositions des articles D 5212-28 et D 5212-29 du Code du travail.

Le budget annuel, détaillé en annexe, est proposé par la Mission Handicap et fait l'objet d'une validation chaque année par la Commission Paritaire de Pilotage et la DIRECCTE.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité au titre de l'année en cours, pourront être reportées sur une autre ligne du budget, après accord de la Commission Paritaire de Pilotage. Le cas échéant, les sommes non dépensées à la fin de l'année, seront reportées au budget de l'année suivante.

À échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste un reliquat de budget, celui-ci pourra, conformément aux dispositions légales, être reversé intégralement ou partiellement à l'AGEFIPH ou reporté sur un budget spécifique. En cas d'accord favorable de la DIRECCTE, il sera géré selon les modalités de l'article 4.1 du présent accord.

Les mesures présentées dans le présent accord sont financées sur le budget présenté en annexe 2 sauf indication contraire.

5. Durée et validité de l'accord

Le présent accord prendra effet à condition qu'il soit signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentants au moins 30% des suffrages. Il est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, ou en cas de nécessité d'adapter les objectifs et actions prévus.

Cet accord ne peut être moins disant que la loi ou que les accords de branche, il ne peut donc conduire à ne pas respecter les obligations légales, conventionnelles ou liées aux accords de branche. Il pourra être signé par des Organisations Syndicales représentatives non signataires au cours de sa durée de validité.

Par ailleurs, son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément, conformément à l'article L 5212-17 du Code du travail, par l'autorité administrative compétente visée à l'article R 5212-15 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une période de trois années civiles, à compter du 1^{er} janvier 2018. Il expirera en conséquence le 31 décembre 2020 sans autres formalités.



6 février 2018

6. Révision de l'accord

Les parties signataires peuvent demander la révision de l'accord, en cas d'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires ayant un impact sur ledit accord et nécessitant une adaptation. En cas de demande, une négociation est ouverte dans les deux mois suivants ladite demande.

Les parties conviennent de se réunir 6 mois minimum avant le terme du présent accord afin d'étudier son éventuel renouvellement.

7. Modalités de publicité et de dépôt de l'accord

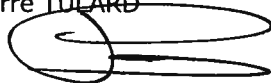
Le texte du présent accord sera déposé par la Direction :

- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- en un exemplaire papier et une copie électronique à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Île-de-France.

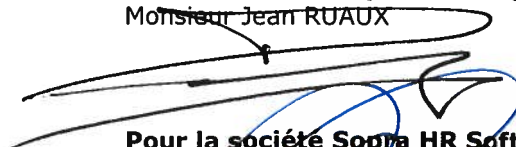
Fait à Paris, le 8 février 2018

En 12 exemplaires originaux.

Pour la société Sopra Steria Group
Monsieur Pierre TUILARD



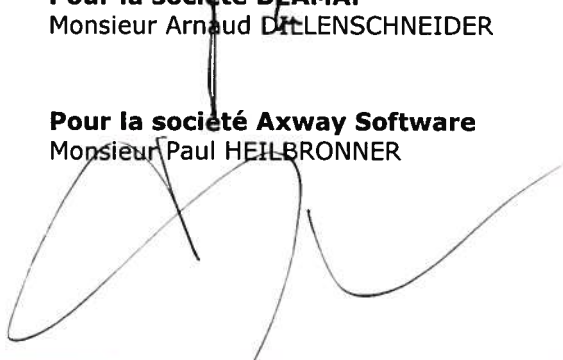
Pour la société Sopra Banking Software
Monsieur Jean RUAUX



Pour la société Sopra HR Software
Madame Randa HADJAR



Pour la société Sopra Steria I2S
Pour la société BEAMAP
Monsieur Arnaud DELENSCHNEIDER



Pour la société Axway Software
Monsieur Paul HEILBRONNER



**Pour les Organisations Syndicales
représentatives de l'UES Sopra Steria
Group**

Avenir Sopra Steria
Monsieur Joseph RAAB

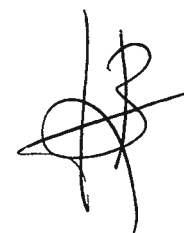


Fédération CFDT - F3C
Monsieur Alain MOIREZ

Claudine RICHARD P.O.

Solidaires Informatiques
Madame Marie-Claude KUKLA

Traid-Union
Monsieur Gérard BORGATO



6 février 2018

ANNEXE 1 : Synthèse des Acteurs

Acteurs de la MH	Nombre ETP 2012-2014	Nombre ETP 2015-2017	Nombre ETP 2018-2020	Axe d'imputation
Responsable Mission Handicap	1	1	1	Pilotage
Responsable des projets nationaux	1*	1	1	Sensibilisation ou Recrutement : sur Projet
Chargé de mission (Recrutement)	2*	2	2	Recrutement
Chargé de Mission (Maintien dans l'Emploi)	0	1 à 2	2 à 3	Maintien dans l'Emploi
Acheteur	0,5	0,5	0	Secteur protégé ou adapté
Assistante			1	Pilotage
Total	4,5	5,5 à 6,5	6 à 7	

(*) : Prise en charge des ETP validée en Commission Paritaire de Pilotage au cours de l'accord.

Acteurs hors MH	Nombre ETP 2012-2014	Nombre ETP 2015-2017	Nombre ETP 2018-2020	Axe d'imputation
Référents Handicap locaux	0	1,2	2,5	Selon les actions : maintien dans l'emploi ou pilotage
Directrice RSE	0,2	0,4	0,4	Pilotage
Assistante DRH	0,2	0,4	0	Pilotage
Membre de la Commission Paritaire de Pilotage	1 j/mois + réunions	1,5 js/mois + réunions	1,5 js/mois + réunions	Pilotage
Autres acteurs intervenants sur les projets ou actions de la MH				Sur l'axe sur lequel est identifié le projet ou l'action
Assistants sociétés			0,5 ETP	Pilotage
Chargés de mission recrutement			2 ETP	Action sur l'emploi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ANNEXE 2 : Budget

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2018-2019-2020

Le budget prévisionnel 2018 est calculé sur la base d'une simulation de la situation d'emploi des travailleurs handicapés (emploi direct + emploi indirect) des sociétés de l'UES Sopra Steria Group au 31/12/2017 :

- Obligation d'emploi : **986** unités
- Unités présentes dans l'effectif : **389** unités
- Déficit vis-à-vis du quota : **597** unités

Budget prévisionnel 2018

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année d'exercice 2018 (estimation de la cotisation AGEFIPH 2017) est de 3 400 000 € (réajustements de l'estimation au cours de l'exercice 2018).

Budget prévisionnel 2019

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année 2019 est de 3 250 000 € (réajustements de l'estimation au cours de l'exercice 2019).

Budget prévisionnel 2020

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année 2020 est de 3 100 000 € (réajustement de l'estimation au cours de l'exercice 2020).

Le budget annuel est calculé selon la législation actuelle et pourra être révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.

Ce budget annuel est égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord par l'ensemble des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, après application du principe de péréquation.

Les montant des budgets prévisionnels seront ré-estimés chaque année compte tenu des éléments des DOETH des années précédentes. En fonction du montant réévalué, la répartition entre axes de l'accord pourra être ajustée de façon prévisionnelle et sera corrigée en fonction de la situation constatée au 1^{er} janvier de chaque année.

6 février 2018

---- PROGRAMME ANNUEL ----

Articles	Nature de l'action	Budget 2018	%	Budget 2019	%	Budget 2020	%
3-1	Plan d'embauche - Participation à des forums emploi TH - Réservation d'espace sur des sites emplois - Génération de trafic sur les sites MH internes et externes - Campagnes nationales de sourcing et de recrutement - Actions de communication - Mobilisation des recruteurs - Mobilisation de partenaires et prestataires - Autre ...	680 000 €	20%	650 000 €	20%	620 000 €	20%
3-2	Plan de maintien dans l'emploi - Sensibilisation et information du personnel - Mesure d'accompagnement à la démarche de la RQTH et au cours de la période - Prévention et accompagnement des salariés TH absents pour cause de maladie - Mise en place d'un suivi pour chaque salarié handicapé - Reclassement de salariés handicapés - Compensations des conséquences du handicap - Dispositifs d'accompagnement spécifique - Mobilisation du réseau de Référents handicap locaux - Autre ...	850 000 €	25%	812 500 €	25%	775 000 €	25%

6 février 2018

3-3	Plan d'actions de formation et de sensibilisation • Accueil de stagiaires • Accueil et formation d'alternants • Sensibilisation des Référents handicap locaux • Formations externes et internes • Actions d'information et de sensibilisation internes et externes • Autre ...	510 000 €	15%	487 500 €	15%	465 000 €	15%
3-4	Relations avec le secteur protégé ou adapté • Sous-traitance • Aides au secteur protégé ou adapté • Autre ...	340 000 €	10%	325 000 €	10%	310 000 €	10%
3-5	Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap • AUREVI • DialText • Autre ...	340 000 €	10%	325 000 €	10%	310 000 €	10%
4	Coordination et animation / Suivi de l'accord • Coordination interne par le Responsable de la Mission Handicap • Pilotage des projets nationaux • Frais de fonctionnement • Mobilisation de prestataires externes en prestation de conseil • Autre ...	680 000 €	20%	650 000 €	20%	620 000 €	20%
Total		3 400 000 €	100%	3 250 000 €	100 %	3 100 000€	100%

ANNEXE 3 : Synthèse et suivi des mesures de l'accord

Plan d'embauche : Actions sur l'emploi

Mesures	Objectifs / Suivi
Mettre en place des équivalents temps plein (ETP) de recrutement dédiés	2 ETP
Recruter de travailleurs handicapés	96 recrutements sur 3 ans. Soit 1,45% des recrutements annuels réalisés (répartition postes productifs/structure)
Poursuivre les partenariats avec des acteurs / institutionnels du recrutement (de premier plan et de proximité) : FEDEEH, Tremplin, HandiSup...	Nombre d'actions menées et/ou résultats obtenus
Mettre en œuvre une communication adaptée pour attirer des jeunes candidats handicapés	Nombre d'actions de communication/recrutement sur le WEB permettant d'identifier les sociétés de l'UES Sopra Steria Group comme des entreprises handi-accueillantes

Plan de maintien dans l'emploi

Mesures	Objectifs/ Suivi
Mettre en place des équivalents temps plein (ETP) de suivi des actions de maintien dans l'emploi	1 ou 2 ETP
Former les acteurs RH et managers de l'entreprise (y compris manager de proximité, tuteurs, maître d'apprentissage)	Nombre de salariés formés par type et rapporté à la population cible
Accompagner l'équipe de travail accueillant un travailleur handicapé (avec accord du salarié)	Nombre d'actions de formation ou sensibilisation assurées auprès des équipes projets
Accompagner à la démarche RQTH	Nombre de salariés des sociétés de l'UES ayant entamé une démarche de RQTH
Accorder aux salariés des périodes d'absence rémunérées pour effectuer les démarches de RQTH ou de renouvellement	Nombre de salariés ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement Nombre de jours accordés
Accorder aux travailleurs handicapés des périodes d'absence rémunérées pour leur suivi médical	Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement Nombre de jours accordés
Mettre en place un suivi pour chaque travailleur handicapé	Nombre de travailleurs handicapés ayant souhaité bénéficier d'un entretien individualisé
Mettre en place les études d'aménagement de poste	Nombre d'études menées

6 février 2018

Mettre en place des mesures de compensation	Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une mesure de compensation Nombre de mesures de compensation par typologie et coûts
Accompagner au reclassement externe des travailleurs handicapés	Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement, type et coûts des mesures
Rencontrer le travailleur handicapé en cours de procédure d'un éventuel licenciement	Nombre d'entretiens menés
Suivi des départs	Nombre de départs par motif
Salariés aidants familiaux	Nombre de salariés aidants familiaux ayant bénéficié de CESU, des aménagements des conditions de travail
Restituer les indicateurs de l'évolution de carrière	Pourcentage de travailleurs handicapés formés, salaires moyens (CDI) Pourcentage de travailleurs handicapés promus par entreprise
Référents Handicap	Nombre de Référents Handicap formés Bilan des actions menées présenté en Commission Paritaire de Pilotage

Plan d'actions de formation et de sensibilisation

Mesures	Objectifs / Suivi
Accueillir des stagiaires handicapés	Nombre de stagiaires accueillis au sein de des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, répartition géographique, nombre de tuteurs et nombre de stagiaires embauchés
Accueillir des alternants handicapés	Nombre d'alternants accueillis au sein des sociétés de l'UES Sopra Steria Group, répartition géographique, nombre de maîtres de stage et nombre d'alternants embauchés
Financer des dispositifs d'accompagnement d'étudiants handicapés	Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'une mesure de financement
Former en interne	Nombre de salariés formés (thématiques de l'article 3.3.3) dont managers, RH (sur le nombre total de managers et RH)
Informier et sensibiliser en interne	Nombre de salariés des sociétés de l'UES Sopra Steria Group ayant bénéficié d'une action de sensibilisation

us

6 février 2018

Relations avec le secteur protégé ou adapté

Mesures	Objectifs / Suivi
Développer des partenariats avec des entreprises dites du milieu protégé	Accroître de 25% le nombre d'unité travailleurs handicapés en sous-traitance
Transférer des compétences vers des entreprises du secteur adapté	Nombre de jours de transfert de compétences réalisés

Plan de soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap

Mesures	Objectifs / Suivi
Financement de projets innovants technologiques	Nombre de projets financés









6 février 2018

ANNEXE 4 : Indicateurs relatifs au suivi de l'accord

	2018	2019	2020	Total sur la période de 3 ans
Effectif prévisionnel total au 31/12				
Effectif total au 31/12				
Nombre de travailleurs handicapés ayant quitté l'entreprise				
Nombre de salariés ayant fait reconnaître leur qualité de travailleur handicapé				
Nombre prévisionnel de travailleurs handicapés recrutés	30	31	35	96
Nombre de travailleurs handicapés recrutés				
Dont CDI				
Dont CDD				
Dont contrats en alternance				
Nombre de recrutements effectués				
Nombre d'unités handicapés sous-traitance (EA ou ESAT)				
Taux de recrutement de travailleurs handicapés				
Taux d'emploi direct travailleurs handicapés				
Taux d'emploi indirect				
Taux d'emploi				
Nombre de BOETH				

GB

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CESU : Chèque Emploi Service Universel

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail

CPP : Commission Paritaire de Pilotage

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Effectif d'assujettissement : Effectif sur lequel portera l'obligation d'emploi de 6%.

ETP : Équivalent Temps Plein

FEDEEH : Fédération Étudiante pour une Dynamique « Étude et Emploi avec un Handicap »

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

MDPH : Maison départementale des Personnes Handicapées

MH : Mission Handicap

MOOC : Massive Open Online Course

PACS : Pacte Civil de Solidarité

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés

UB : Unités Bénéficiaires

UES : Unité Économique et Sociale

2ISA : Institut Informatique Sud Aveyron

913