

ALTRAN TECHNOLOGIES

ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE  
L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES

Années 2016 - 2017 - 2018

ENTRE :

**ALTRAN TECHNOLOGIES**



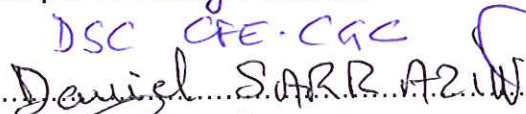
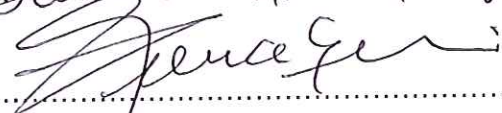
Société anonyme, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 702 012 956, dont le siège social est situé au 96, avenue Charles de Gaulle - 92200 Neuilly-sur-Seine,

Représentée par Madame Martine SERRE, Responsable Mission Handicap et Diversité Altran France, dûment habilitée à signer le présent accord,

**D'une part,**

ET :

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES :**

- Le syndicat F3C-CFDT représenté par Denis RECH..... 
- Le syndicat CFE-CGC SNEPI représenté par Mongi HAZGVI..... 
- Le syndicat CFTC représenté par DSC CFE-CGC Daniel SARRAZIN..... 
- Le syndicat CGT représenté par Spencer..... 

**D'autre part,**

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

## SOMMAIRE

### Préambule

### Chapitre I - CADRE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

#### 1. Objet de l'accord & cadre légal

#### 2. Champ d'application

- 2.1 Personnes bénéficiaires
- 2.2 Périmètre concerné

### Chapitre II - PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS

#### 1. Actions en faveur de l'emploi

- 1.1 Objectifs de recrutements
- 1.2 Partenariats avec les acteurs spécialisés
- 1.3 Salons professionnels pour l'emploi
- 1.4 Partenariat avec les Ecoles et Universités
- 1.5 Traitement des CVs et des candidats
- 1.6 Synergie avec le réseau Handi Numérique
- 1.7 Co-traitance avec les clients
- 1.8 Les clauses d'insertion des marchés publics
- 1.9 Un « Award » destiné aux managers

#### 2. Plan d'insertion

- 2.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail
- 2.2 Accompagnement de la ligne managériale
- 2.3 Préparation de l'équipe de travail
- 2.4 Suivi de l'intégration

#### 3. Plan de prévention et de maintien dans l'emploi

- 3.1 Prévention des situations de handicap
- 3.2 Maintien dans l'emploi
  - 3.2.1 Locaux et accessibilité
  - 3.2.2 Aménagement des postes de travail
  - 3.2.3 Aménagement des conditions de travail
  - 3.2.4 Journées d'absences autorisées
  - 3.2.5 Adaptations professionnelles
  - 3.2.6 Reclassement
  - 3.2.7 Garantir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap

#### **4. Favoriser l'émergence de RQTH en interne**

- 4.1 Absences pour démarches administratives
- 4.2 Sensibiliser et communiquer
  - 4.2.1 Les maladies chroniques invalidantes
  - 4.2.2 Cancer@Work
  - 4.2.3 Plate-forme d'information externalisée

#### **5. Plan de sensibilisation et de communication**

- 5.1 Promotion de l'accord d'entreprise
- 5.2 Sensibilisation des collaborateurs
- 5.3 Communication externe

#### **6. Plan de formation**

- 6.1 Accès à la formation professionnelle des collaborateurs bénéficiaires de l'OETH
- 6.2 Accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaires de l'OETH
- 6.3 Partenariats avec des écoles et des centres de formation
- 6.4 Formation de l'environnement professionnel
- 6.5 Synergie avec le réseau Handi numérique
- 6.6 Autres actions : formations externes

#### **7. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté.**

- 7.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté
  - 7.1.1 Achats de prestations et de sous-traitance
  - 7.1.2 Détachement de personnel
- 7.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté
- 7.3 Objectifs d'unités bénéficiaires sur les trois années de l'accord

#### **8. Amélioration des conditions de vie des collaborateurs handicapés**

- 8.1 Suivi spécifique du collaborateur handicapé
- 8.2 Jours de carence
- 8.3 Anticipation du passage en prévoyance
- 8.4 Aménagement de véhicule personnel
- 8.5 Equipements individuels spécifiques, prothèses,...
- 8.6 Prise en compte de la séniorité
- 8.7 Congé de solidarité familiale
- 8.8 Accessibilité du domicile du collaborateur handicapé
- 8.9 Amélioration des conditions de vie des personnes handicapées par l'innovation

### **Chapitre III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT**

#### **1. Coordination, animation et pilotage de l'accord**

- 1.1 Rôle du responsable de la Mission Handicap Nationale
- 1.2 Relais Mission Handicap Régionale
- 1.3 Outils de gestion



## **2. Modalités de suivi de l'accord**

- 2.1 Commission de Suivi
- 2.2 Bilan annuel

## **3. Budget de l'accord d'entreprise**

- 3.1 Modalités
- 3.2 Répartition budgétaire
- 3.3 Engagement des dépenses
- 3.4 Principe de péréquation

## **Chapitre IV - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

- 1. Entrée en vigueur et durée
- 2. Clause de revoyure
- 3. Révision
- 4. Agrément par les autorités administratives compétentes
- 5. Formalités de dépôt

## **Annexes**

### **Glossaire**

- 1. Diagnostic 2014/2015
- 2. Indicateurs de suivi de l'accord
- 3. Contenu de mission du responsable de la mission handicap nationale
- 4. Contenu de mission des relais handicap régionaux
- 5. Budget prévisionnel de l'Accord d'entreprise

## Préambule

ALTRAN TECHNOLOGIES s'est dotée fin 2009 d'une mission handicap qui a permis à l'entreprise d'acquérir durant ces dernières années une maturité propice à l'émergence d'un accord d'entreprise dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap.

La société ALTRAN TECHNOLOGIES entend, grâce aux engagements pris au sein de cet accord, se donner les moyens de démultiplier les actions déjà engagées dans l'insertion et le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs fragilisés par la maladie et le handicap.

Par ailleurs, dans le prolongement de ses engagements en matière de responsabilité sociétale d'entreprise, ALTRAN TECHNOLOGIES affirme sa volonté d'être un employeur responsable et engagé pour faire progresser l'emploi des personnes handicapées au sein de ses établissements en France.

Cet accord lui permettra d'être plus visible pour les différents acteurs et candidats afin de favoriser l'émergence de candidatures de personnes handicapées répondant à ses besoins en compétences.

Cet accord traduit également la volonté d'implication de l'ensemble des partenaires sociaux à structurer et pérenniser des actions déjà engagées.

ALTRAN TECHNOLOGIES réaffirme son engagement à respecter la confidentialité, quelles que soient les situations : insertion, déclaration, maintien dans l'emploi, équipement individuel, etc du collaborateur en situation de handicap et rappelle le libre choix de ses collaborateurs dans la démarche de la reconnaissance du handicap dans l'entreprise.

Les mesures proposées aux collaborateurs au sein de cet accord pour favoriser l'intégration, l'emploi, l'accompagnement seront toujours engagées avec l'accord du collaborateur concerné.

## Chapitre I - CADRE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

### 1. Objet de l'accord et cadre légal

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées et de :

- **Recruter** des personnes handicapées au sein d'ALTRAN TECHNOLOGIES, en facilitant leur intégration dans l'environnement de travail, en permettant l'accès des personnes handicapées aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux collaborateurs ;
- **Maintenir dans l'emploi** des collaborateurs fragilisés par la maladie et/ou lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue ;
- **Collaborer avec les établissements du secteur protégé et adapté** et recourir à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de services ;
- **Former** les collaborateurs en situation de handicap ;
- **Sensibiliser les personnels** de l'entreprise aux problématiques du handicap.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés et en particulier dans les articles du Code du travail :

- L. 5211-1 et suivants ;
- L. 5212-8 ;
- L. 5212-13.

En référence à l'article L. 5212-8, il est défini un plan d'actions présenté au chapitre II du présent accord.

### 2. Champ d'application

#### 2.1 Personnes bénéficiaires, au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail

Conformément aux termes de la loi du 10 juillet 1987, et de la nouvelle loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le présent accord s'applique à tous les bénéficiaires dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités.



Il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- des titulaires de la carte d'invalidité attribuée dans les conditions définies à l'article L. 241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles ;
- des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## 2.2 Périmètre concerné

Le présent accord s'applique à la Société ALTRAN TECHNOLOGIES.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) de la Société ALTRAN TECHNOLOGIES (cf § 2.1).

En cas de suspension du contrat de travail liée à une mise à disposition intra-groupe, les dispositions du présent accord sont maintenues au bénéfice des collaborateurs concernés par une situation de handicap ; le cas échéant, les coûts engendrés par l'accompagnement ne seront pas imputés sur le budget de l'accord Altran Technologies.

## Chapitre II – PROGRAMME GENERAL D’ACTIONS

### 1. Actions en faveur de l’emploi

ALTRAN TECHNOLOGIES affirme sa volonté de favoriser tous les moyens et leviers nécessaires pour inciter des candidats handicapés à postuler sur ses offres publiées et ouvertes à tous.

#### 1.1 Objectifs de recrutements

Le plan d’embauche s’inscrit dans le cadre plus global de la politique de recrutement d’ALTRAN TECHNOLOGIES. Le recrutement des personnes handicapées s’effectue sur la totalité des postes ouverts au recrutement externe et en cohérence avec les besoins en compétences d’ALTRAN TECHNOLOGIES.

ALTRAN TECHNOLOGIES exploitera tous les canaux de recrutement existants. L’entreprise pourra mettre en œuvre dès l’intégration, si nécessaire, des actions de formation afin de favoriser, et d’accompagner la réussite du collaborateur dans sa prise de fonctions.

Pour information, le calcul du taux d’emploi des travailleurs handicapés dans l’entreprise fait référence au cadre réglementaire relatif à la DOETH.

Sur les trois années couvertes par le présent accord (2016 – 2017 – 2018), ALTRAN TECHNOLOGIES s’engage à embaucher 89 personnes handicapées, dont 19 alternants. Ces embauches pourront s’effectuer en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et en contrat de professionnalisation ou d’apprentissage, l’objectif étant de favoriser l’emploi pérenne.

Soit la répartition suivante :

2016	2017	2018
18+5	24+7	28+7

Par ailleurs, ALTRAN TECHNOLOGIES s’engage à faire progresser le **taux d’emploi direct** durant les trois années couvertes par l’accord et le porter à 1.60% contre 0.63% à fin 2014.

Ce taux est calculé à effectif constant, soit 9 305 collaborateurs (effectif assujetti à la taxe au 31/12/2014).

Pour rappel, le taux d’emploi direct se calcule sur l’ensemble des équivalents temps plein (ETP) ayant un statut de salariés handicapés ; en conséquence, les départs ou les entrées en cours d’année, les RQTH non renouvelées, les absences maladies et longs arrêts, minorent d’autant le calcul des unités bénéficiaires.



Afin de se donner les moyens de parvenir à cet objectif d'emploi direct ALTRAN TECHNOLOGIES va déployer un plan national d'actions en matière de recrutement, décliné dans ses trois grandes régions afin de tenir compte des spécificités géographiques et des bassins d'emploi locaux.

### **1.2 Partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'emploi**

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées, il est convenu d'asseoir une collaboration avec des organismes spécialisés au travers notamment des moyens ci-dessous :

- Adhésion à des sites d'emploi spécialisés pour accéder aux offres (CV thèques) mais également pour y diffuser des offres d'emploi ;
- Collaboration avec des organismes spécialisés (Agefiph, Cap Emploi, Pôle Emploi, cabinets de recrutement spécialisés, forums, salons,...) et les sites des missions handicap des Ecoles et Universités partenaires.

### **1.3 Salons professionnels pour l'emploi**

ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à être davantage présente sur des salons dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap, soit sur des salons professionnels qui proposent un espace handicap : soit 2 à 3 salons par an et par grande région (Grand Ouest - Grand Est - Nord et Île-de-France), au lieu de 2 en moyenne au plan national actuellement.

### **1.4 Partenariats avec des écoles et des universités**

L'engagement d'ALTRAN TECHNOLOGIES dans l'insertion des personnes en situation de handicap doit être davantage promu auprès des étudiants lors des forums des écoles et universités avec lesquelles les équipes recrutement d'Altran sont déjà en relation mais aussi auprès d'institutions en relation avec la formation des jeunes. Il s'agira également de prendre part à des conférences débats lors de journées dédiées au handicap au sein de ces écoles et universités.

### **1.5 Mesures incitatives dans le process de traitement des CV(s) et des candidats**

ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires pour faire en sorte de recevoir en entretien TOUT candidat handicapé dont le profil correspond aux critères recherchés. En effet, compte tenu des parcours parfois chaotiques des personnes en situation de handicap il convient d'avoir, dans la mesure du possible, une grille de lecture différente et un éclairage sur le parcours professionnel du candidat que seul l'entretien en face à face peut apporter. Ce processus induit une formation spécifique des équipes dédiées au sourcing candidats (voir chapitre formation des personnels).

AS  
DR → DS

### **1.6 Synergie avec le réseau Handi Numérique**

ALTRAN TECHNOLOGIES participe depuis 2012 à un groupe de travail de 14 grandes entreprises au sein du Syntec Numérique et est membre fondateur du site web [www/handinumérique.com](http://www/handinumérique.com) : portail commun dédié à la formation et à l'emploi auprès des jeunes. Il s'agit également d'un vivier d'informations sur les filières et les diplômés qui conduisent notamment aux différents métiers de la branche. ALTRAN TECHNOLOGIES favorisera également les occasions d'organiser la venue du collectif Handi numérique sur des salons dédiés.

### **1.7 Cotraitance avec des clients et le secteur protégé**

ALTRAN TECHNOLOGIES, déjà engagée depuis 3 ans dans des partenariats de type GME (Groupement Momentané d'Entreprises), entend multiplier les occasions d'associer des ESATs et des EAs à des réponses à appel d'offres.

Ces GME ont pour mérite de créer de l'emploi dans le bassin économique environnant l'entreprise, de catalyser des acteurs qui ne peuvent pas à cause de leur petite taille entrer dans les panels fournisseurs de grands comptes industriels, de professionnaliser via des formations des salariés handicapés et faciliter ainsi leur insertion.

### **1.8 Les clauses d'insertion des marchés publics**

ALTRAN TECHNOLOGIES répond d'ores et déjà aux critères des clauses d'insertion par l'emploi de personnes en situation de handicap dès que la situation le permet, et entend poursuivre et accentuer ses actions dans ce domaine.

### **1.9 Incitation des managers et des responsables de service**

Un Award « Solidarité » remis en début de chaque année au titre de la reconnaissance de la communauté de travail à un manager, une équipe, un service, ... pour un comportement particulier, une action particulière et en tout état de cause solidaire, menée en faveur d'une personne ou d'un groupe de personnes appartenant à l'entreprise ou pas. Cet événement sera d'envergure nationale et repris sur l'intranet de l'entreprise.

La sélection des dossiers et des gagnants sera opérée par un jury composé des membres de la mission handicap, de la DRH et de la commission de suivi nationale.



## 2. Plan d'insertion

Afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein d'ALTRAN TECHNOLOGIES, **un plan d'insertion personnalisé à destination du collaborateur handicapé** sera systématiquement proposé et pourra être élaboré, le cas échéant, avec l'appui de toutes les parties concernées et coordonné par le responsable de la mission handicap. Si la situation le nécessite et selon la complexité des aménagements préconisés, un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par le responsable de la mission handicap sera mise en place. Il pourra réunir notamment les RH, la ligne managériale, le CHSCT, des experts externes.... Le médecin du travail sera toujours associé.

Ce plan d'intégration pourra notamment comprendre les différentes mesures suivantes :

### 2.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail

Selon les besoins du bénéficiaire et si nécessaire avant l'embauche, les aménagements du poste de travail et les adaptations nécessaires à l'accessibilité au poste, au même titre que dans le cadre du maintien dans l'emploi seront réalisés (paragraphe 3.2). Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels.

### 2.2 Accompagnement de la ligne managériale pour favoriser l'intégration de la personne

Les managers pourront être accompagnés par le responsable de la mission handicap et/ou le service des ressources humaines, selon les situations et les besoins. Cet accompagnement pourra prendre la forme d'une formation, d'une sensibilisation en amont de l'arrivée du collaborateur handicapé. La ligne managériale sera également associée à l'élaboration du plan d'intégration avec l'accord préalable du collaborateur concerné. L'objectif étant de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur.

### 2.3 Préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un collaborateur handicapé pourra être réalisée en cas de besoin et à la demande du service médical, ou de l'encadrement et sous réserve de l'accord de la personne handicapée concernée, afin de créer un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur.

## 2.4 Suivi de l'intégration

Un suivi spécifique des collaborateurs handicapés sera systématiquement proposé et pourra être mis en place, dans l'objectif de faciliter le parcours d'intégration du collaborateur et ce afin de veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement et de réaliser les ajustements nécessaires le cas échéant. Ce suivi pourra être réalisé par les personnes en charge de la mission handicap, au niveau national ou régional selon les besoins.

Un tuteur d'intégration, volontaire dans l'équipe, pourra aussi être nommé par le relais handicap et en particulier lorsqu'il s'agira de l'intégration d'un consultant au sein d'un projet client éloigné des services RH et du Relais Handicap du périmètre.

Son rôle sera de « veiller » au bon déroulement des mesures mises en œuvre dans l'accompagnement du collaborateur handicapé et de prévenir toute difficulté qui aurait été identifiée en amont lors de la prise de fonction.

Une formation d'une journée, préalable à la tenue du rôle de tuteur d'intégration, sera dispensée, étant entendu que le tuteur d'intégration accède dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations mises en œuvre par le plan de formation.

Compte tenu de l'importance et de l'enjeu des fonctions, un tuteur d'intégration encadrera un seul collaborateur en situation de handicap. Il est important de souligner que cet accompagnement ne pourra se faire sans l'accord du collaborateur concerné.

Les tuteurs seront des salariés volontaires, bénéficiant de plus de 5 ans d'expérience et d'au moins une année d'ancienneté dans le groupe.

Les règles de désignation privilégieront les logiques de compatibilités de compétences et de sites tuteur.

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail sera établi afin d'encadrer la fonction tutorale, avec mention des objectifs fixés en termes qualitatifs et quantitatifs.

En cas de pluralité de candidatures, le Relais Handicap en charge du périmètre statuera.

Le tutorat d'un salarié en situation de handicap est valorisé par une prime semestrielle de 150 euros bruts, sous réserve d'une évaluation de sa mission par le Relais Handicap en charge et en présence des parties concernées.

Cette prime est versée en une seule fois, peu importe le départ du salarié en situation de handicap avant l'échéance des 6 mois.

Ce dispositif est reconductible autant que nécessaire, afin de permettre un accompagnement qui peut se poursuivre au-delà de la période d'intégration.



Un changement de tuteur peut intervenir avant l'échéance des 6 mois, en cas de nécessité, à la demande du salarié en situation de handicap auprès de son Relais Handicap.

### **3. Plan de prévention et de maintien dans l'emploi.**

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des collaborateurs handicapés, il est rappelé que la loi du 11 février 2005 impose aux employeurs de prendre en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux collaborateurs handicapés d'accéder et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser.

Ces mesures relèvent de la responsabilité conjuguée : du manager, du RH, en concertation avec le médecin du travail, le CHSCT, le relais handicap.

#### **3.1 Prévention des situations de handicap et anticipation des signalements**

L'objectif est d'intervenir à titre préventif sur les situations de collaborateurs susceptibles d'être confrontés à des restrictions médicales ou à des risques d'inaptitude médicale au poste.

Dans ce cadre, ALTRAN TECHNOLOGIES réalise déjà des actions de prévention qui s'appliquent à TOUS les collaborateurs sans distinction de statut (handicapé ou pas). Dans la continuité de ces pratiques et pour accroître les actions de prévention du risque de maladie aggravée, il semble important d'être attentif aux collaborateurs en arrêt longue maladie ou concernés par des arrêts de travail répétés.

Pour ce faire, des requêtes spécifiques seront mises en œuvre trimestriellement dans le SI RH, afin d'identifier ces situations.

Le responsable RH du collaborateur pourra en toute confidentialité déclencher une visite médicale du travail afin d'anticiper les situations d'inaptitude.

#### **3.2 Plan d'actions de maintien dans l'emploi**

ALTRAN TECHNOLOGIES déjà engagée dans le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, entend accentuer ses actions dans ce domaine.

Comme pour l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé, et si la situation le nécessite, un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par le responsable de la mission handicap sera mis en place afin de mettre en place un plan d'actions visant à mobiliser les mêmes outils et moyens que ceux évoqués au paragraphe 2, le médecin du travail étant toujours associé à ce plan de maintien dans l'emploi.



### 3.2.1 Locaux et accessibilité

En cas de besoin, un état des lieux sera réalisé. Il pourra conduire à la planification de travaux d'accessibilité des locaux, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées (conformément aux dispositions légales applicables).

La Direction pourra intervenir, avec un ergonomiste spécialisé, en qualité de conseil sur les problématiques d'accessibilité et d'aménagement des locaux. Les travaux d'accessibilité en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé, relevant de la loi du 10 juillet 1987 et de la nouvelle loi du 11 février 2005, seront prioritaires et imputables pour tout ou partie sur le budget de l'accord. Les travaux d'accessibilité sans relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé, ne seront pas imputables sur le budget de l'accord.

L'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine pourra également être mise en place (interprètes LSF, auxiliaires de vie, plateforme externe de traduction (Tadeo), etc.).

### 3.2.2 Aménagements des postes de travail

Les aménagements de poste, déjà mis en œuvre par la mission handicap depuis 2009, ont pour but de compenser le handicap et/ou d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle. Ils continueront à être réalisés sur préconisation du médecin du travail en liaison avec le responsable de la mission handicap ou le relais handicap, le responsable de service, la Direction des Ressources Humaines, le CHSCT et les services logistiques le cas échéant.

Divers aménagements sont possibles : à titre d'exemple (liste non exhaustive) :

- amplificateurs téléphoniques ;
- bureaux adaptés ;
- écrans informatiques, télé-agrandisseurs et claviers adaptés aux problèmes visuels ;
- éclairages spécifiques ;
- fauteuils adaptés pour les personnes ayant un handicap moteur ou une pathologie dorsale ;
- etc.

Le responsable de la mission handicap et la Direction des Ressources Humaines peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de 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 (audition, vue, etc.) ;
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps psychiques et mentaux ;
- d'autres experts choisis en fonction des situations.

### 3.2.3 Aménagements des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail des collaborateurs handicapés constitue une nouveauté de la loi du 11 février 2005.

Ces dispositions peuvent notamment prévoir :

- l'autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains collaborateurs ;
- l'allégement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins ;
- le télétravail en application de l'Accord relatif aux Horaires Décalés (travail de nuit, astreinte, travail en équipes) et au Télétravail, signé en date du 19 mai 2014 :
- L'octroi du télétravail, préconisé par le médecin du travail, se fera de plein droit dans les conditions prévues conventionnellement avec aménagement ergonomique du poste de travail au domicile si nécessaire, avec pour seule réserve que ce dispositif ne mette pas en péril l'employabilité et ne conduise pas à son isolement.
- la prise en compte du handicap dans les pratiques managériales :
- Lors des évaluations annuelles du collaborateur et de la fixation des objectifs, dans la mesure où le manager est informé du statut du collaborateur, il conviendra de prendre en compte les difficultés éventuellement rencontrées par le collaborateur (voir sensibilisation des managers).

### 3.2.4 Journées d'absences autorisées rémunérées

Les collaborateurs bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 pourront disposer de **5 journées d'absences autorisées et rémunérées par année civile**, pouvant être prises par journée ou demi-journée.

DR  DS

Ces absences sont de droit et accordées, sur justificatif, à tous les collaborateurs bénéficiaires de la loi pour effectuer des actes médicaux en relation avec leur handicap et ne pouvant être effectués en dehors des heures de travail (traitements récurrents, hospitalisation récurrentes, examens récurrents,..). Dans la mesure du possible et dans un souci de continuité du service, le collaborateur devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai raisonnable.

Cette mesure a pour effet direct d'éviter au collaborateur concerné la comptabilisation de ces jours en arrêts maladie entrants dans le calcul du déclenchement de la prévoyance (soit 90 jours cumulé sur 12 mois glissants).

Cette mesure s'applique aussi aux collaborateurs en situation de handicap ayant moins d'une année d'ancienneté.

Dans tous les cas, ces aménagements seront mis en place en concertation avec la hiérarchie, les services des Ressources Humaines et la médecine du travail.

### 3.2.5 Adaptations professionnelles

ALTRAN TECHNOLOGIES mettra en œuvre des actions favorisant l'adaptation professionnelle des collaborateurs handicapés telles que (liste non exhaustive):

- bilans de compétences permettant la prise en compte du handicap ;
- mise en place d'un tutorat (voir chapitre intégration d'un nouvel entrant) permettant l'adaptation ou la réadaptation progressive au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le collaborateur concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.
- anticipation du retour d'un collaborateur TH après une longue absence

### 3.2.6 Reclassement des collaborateurs handicapés

ALTRAN TECHNOLOGIES se doit dans le cadre de ses obligations face aux inaptitudes, d'étudier toutes les possibilités de reclassement en interne, avec l'accord du collaborateur (articles L.122-24-4 et L.122-32-5 du Code du travail concernant les inaptitudes d'origine professionnelle et non professionnelle)

Ainsi, il est rappelé que dès lors que le collaborateur n'est plus apte à son poste de travail, une autre situation de travail compatible avec son état de santé et ses compétences professionnelles est recherchée.



Pour le cas d'inaptitude totale et impossibilité de reclassement en interne, ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à recourir à un cabinet de reclassement afin d'aider le collaborateur dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Ce cabinet mettra à disposition du collaborateur déclaré handicapé et sortant pour inaptitude : un bilan de compétences, un conseil dans sa stratégie de recherche, un soutien technique, logistique et psychologique afin que celui-ci retrouve rapidement un emploi.

Il est rappelé, par ailleurs, que le licenciement pour inaptitude obéit à un certain nombre de règles strictes qui s'appliquent dans tous les cas.

Compte tenu des délais, parfois très longs dans certains départements, pour la délivrance de la RQTH, il est précisé que l'ensemble des mesures qui précèdent ; liées à l'accompagnement dans l'emploi, à la compensation du déficit généré par le handicap et à l'amélioration des conditions de travail, sera octroyée aux collaborateurs en cours de déclaration de leur statut dès lors qu'ils disposeront d'un récépissé de dépôt de dossier auprès de la MDPH. De fait, ils pourront ainsi bénéficier de ces mesures dans les meilleurs délais possibles.

Dans le cas où le collaborateur n'obtiendrait pas sa RQTH, les frais engagés ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

### **3.2.7 Garantir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap**

ALTRAN TECHNOLOGIES rappelle que l'ensemble des postes, mais aussi tous les niveaux de qualification sont par principe ouverts à tous les salariés sans distinction et veillera à offrir des possibilités d'évolution professionnelle dans la même proportion aux salariés en situation de handicap qu'aux salariés qui ne le sont pas. Il est rappelé que chaque collaborateur est acteur de son évolution professionnelle

La promotion est définie comme telle :

Au sein du système de gestion des carrières en vigueur : changement de classification (pour les consultants : changement de classification et/ou de niveau dans le « parcours consultants »), assorti ou non d'une revalorisation.

Au sein du nouveau référentiel et chemins de carrière (Career Paths) en déploiement : changement de niveau de fonction dans la même famille ou une autre famille, assorti ou non d'une revalorisation.

AP  
DR  
40  
DS

#### **4. Favoriser l'émergence de RQTH en interne**

ALTRAN TECHNOLOGIES souhaite prendre en compte tous les collaborateurs fragilisés par la maladie ou tout autre problématique de santé (moteur, sensoriel, etc.) et créer les conditions, et un climat propice pour les rassurer. En conséquence, ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à accompagner les collaborateurs qui le souhaitent vers l'obtention d'une RQTH.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle, volontaire et confidentielle. La reconnaissance est attribuée par les MDPH. Cependant, le service de santé au travail, le responsable de la mission handicap ou la DRH, ainsi que la plate-forme externe (voir 4.2.3) pourront donner de l'information sur ce dispositif et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

ALTRAN TECHNOLOGIES souhaite, notamment au regard de leur complexité et lourdeur, faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance permet aux bénéficiaires de mobiliser les dispositifs spécifiques du champ du handicap et de bénéficier de mesures, notamment celles prévues dans le cadre du présent accord.

##### **4.1 Jours d'absence pour démarches administratives**

Les collaborateurs concernés pourront bénéficier sur justificatif de 2 journées, fractionnables ou non, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH. Cet octroi permet en effet d'éviter au collaborateur handicapé d'amputer ses congés légaux pour ces démarches. Cette mesure s'applique aussi aux collaborateurs en situation de handicap ayant moins d'une année d'ancienneté.

##### **4.2 Sensibiliser et communiquer**

La mission handicap d'ALTRAN TECHNOLOGIES continuera à communiquer régulièrement, comme elle le fait depuis le début de sa création, via des supports divers et multiplie les opportunités de sensibiliser ses collaborateurs afin de combattre les représentations stéréotypées autour du handicap : dépliant sur la mission handicap, bande dessinée, quizz intranet, jeux « cartes à gratter » semaine nationale du handicap, affiches, « Movember » action du mois de novembre contre le cancer chez l'homme.



Certaines actions font désormais partie de l'agenda du plan de communication, comme :

#### 4.2.1 Les maladies chroniques invalidantes

Communiquer sur les maladies chroniques invalidantes c'est combattre les stéréotypes sur le handicap qui ne serait qu'une affaire de mobilité, c'est pourquoi les campagnes de sensibilisation autour des maladies peu connues comme pouvant relever de la reconnaissance du handicap seront reconduites.

#### 4.2.2 Le partenariat Cancer@work

Grâce au partenariat avec Cancer@Work deux conférences dont l'une sur le cancer et l'autre sur le diabète se sont déroulées en 2014 et deux autres sont programmées sur 2015 sur les maladies cardio-vasculaires et le cancer. A noter que l'une des deux conférences 2015 sera délocalisée de façon à être au plus près des équipes en projet chez un client et réalisée en partenariat avec le client.

La mission handicap entend continuer à sensibiliser les collaborateurs d'ALTRAN TECHNOLOGIES en les interpellant si possible de façon innovante et originale, voire ludique, sur ces maladies souvent ignorées comme pouvant être reconnue au titre d'un handicap.

#### 4.2.3 L'adhésion à une plate-forme d'information externalisée

La possibilité pour tout collaborateur de se renseigner sur la démarche de reconnaissance de son handicap en toute confidentialité et favoriser un échange objectif avec une personne externe pour apporter toute l'information indispensable à cette démarche souvent difficile.

## 5. Plan de sensibilisation et de communication

### 5.1 Promotion de l'accord d'entreprise

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction des collaborateurs et du management, afin que l'image du handicap ne soit plus perçue de manière négative et contraignante.

Ces actions peuvent prendre les formes suivantes (liste non exhaustive) :

#### **Promotion interne**

- présentation aux DRH, RRH, chargé(e)s de Ressources Humaines, recruteurs, chefs d'établissement, directeurs opérationnels, IRP, etc., du présent accord ;
- diffusion de l'accord à tous les collaborateurs d'ALTRAN TECHNOLOGIES;
- rédaction d'un guide à destination des collaborateurs handicapés ;
- plaquette ;
- lancement d'un jeu concours pour donner un nom à la mission handicap et créer son identité visuelle ;
- tous les canaux de communication internes existants au sein de ALTRAN TECHNOLOGIES ou à venir, pourront être utilisés : Intranet, Lettre RH, Application smartphone, etc.

#### **Promotion externe**

- communiqué de presse,
- réseaux sociaux, etc.

### **5.2 Sensibilisation des collaborateurs**

Les actions de sensibilisation évoquées au paragraphe 4 sont bien évidemment destinées aux collaborateurs « potentiellement » en situation de handicap mais visent aussi la totalité des collaborateurs d'ALTRAN TECHNOLOGIES en France par tous moyens existants et si possible innovants comme il a été précisé au paragraphe précédent.

Tout au long de la durée de l'accord la mission handicap se fera accompagnée, outre par les équipes communication France, par des partenaires spécialisés dans ce type de manifestations sur la sensibilisation au handicap en entreprise :

- agences conseil spécialisées,
- prestataires en dessins, vidéos, BD,
- associations et organisateurs d'évènements,
- associations sportives, etc.

### **5.3 Communication externe**

ALTRAN TECHNOLOGIES a la volonté de faire connaître son engagement grâce à des actions de communication à l'attention des candidats reconnus travailleurs handicapés en recherche d'emploi, ainsi qu'auprès des prescripteurs et acteurs institutionnels partenaires, ainsi qu'auprès de ses clients.

5.3.1.1 Toutes les offres d'emploi diffusées par ALTRAN TECHNOLOGIES comporteront dans la mesure du possible une mention appropriée au regard de son engagement sur le handicap « *Dans le cadre de la politique d'insertion de travailleurs handicapés qu'elle a engagée depuis plusieurs années, ALTRAN TECHNOLOGIES porte une attention particulière aux candidatures de travailleurs handicapés* » ou « *dans le cadre de la signature son accord d'entreprise sur le handicap ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage ..., »*

5.3.1.2 ALTRAN TECHNOLOGIES rencontrera les Cap Emploi et différents acteurs de l'emploi (Paris et Régions) afin de leur présenter l'accord Handicap ;

5.3.1.3 Mener des actions en synergie avec celles menées par certains des clients d'ALTRAN TECHNOLOGIES engagés dans la thématique du handicap : intégrer des associations créées par ces clients ou les soutenir (Alcatel) ; construire des conférences en partenariat (Airbus).

## **6 Plan de formation**

### **6.1 Accès à la formation professionnelle des collaborateurs bénéficiaires de l'OETH**

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination, les collaborateurs handicapés doivent avoir accès, comme les autres collaborateurs de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle et à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur. A ce titre, les formations inscrites au plan de formation de l'entreprise sont accessibles aux collaborateurs handicapés. Elles donneront lieu, si nécessaire, à des adaptations en fonction du handicap du collaborateur concerné afin de rendre possible l'accès aux sessions de formation (accès aux locaux, à l'hôtellerie, adaptation des horaires avec sessions plus courtes, supports pédagogiques adaptés, e-learning, etc.).

Des actions de formations adaptées seront proposées. Ces actions pourront avoir pour objet :

- l'adaptation au poste ou à un matériel spécifique ;
- l'évolution du métier et l'élargissement professionnel ;
- l'évolution de carrière au sein de l'entreprise ;
- les bilans professionnels ou d'évaluation approfondie ;
- Aide à la validation des acquis par l'expérience VAE.



Ces formations pourront être dispensées aussi bien à l'extérieur que dans le cadre des formations internes de l'entreprise.

## 6.2 Accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaires de l'OETH

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et de participer à l'acquisition de compétences et à la formation des personnes handicapées, ALTRAN TECHNOLOGIES affirme son souhait d'accueillir des étudiants handicapés dans le cadre de stages et sous la forme de l'alternance.

L'accueil de ces étudiants permettra d'alimenter, notamment, le vivier de candidatures pour les recrutements.

L'accueil de stagiaires, déjà pratiqué au sein d'ALTRAN TECHNOLOGIES est aussi une occasion de sensibiliser davantage au handicap les collaborateurs ainsi que les managers.

Les tuteurs et/ou maîtres de stage accompagneront et guideront l'étudiant tout au long de son stage ou de son contrat. Ils contribueront à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles de ces étudiants.

ALTRAN TECHNOLOGIES fera connaître sa politique en faveur de l'insertion des collaborateurs handicapés, auprès des centres, organismes de formation, Centre Formations Alternance, Ecoles, Universités avec qui elle est en relation, de manière à pouvoir intégrer toute personne handicapée disposant de compétences en adéquation avec ses besoins.

## 6.3 Partenariat avec des écoles et des centres de formation en vue de favoriser le recrutement

ALTRAN TECHNOLOGIES pourra initier une collaboration avec les Grandes Ecoles et entretiendra également des partenariats avec les universités et les Centre de Reconversion Professionnelle, afin de faciliter la mise en place d'actions prévues au titre du présent accord. Des sessions de formations spécifiques dans le cadre de CQP (Certification de Qualification Professionnelle) pourront être organisées en partenariat avec les Cap Emploi ou des organismes spécialisés.

ALTRAN TECHNOLOGIES sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses collaborateurs et ses infrastructures, pour le développement de formations adaptées à ses métiers.

## 6.4 Formation de l'environnement professionnel

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des formations de l'environnement professionnel seront réalisées pour permettre une bonne réussite de l'intégration des futurs collaborateurs handicapés (cf. objectifs de recrutement) et des actions permettant le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés dans l'entreprise.

Ces formations pourront être dispensées avec l'aide d'organismes extérieurs. Elles s'adresseront plus particulièrement aux managers, aux CHSCT, aux collaborateurs en contact direct avec des personnes handicapées, aux recruteurs, aux membres de la commission handicap ...

Ainsi, dès 2016 :

- **Pour les managers** : des fiches pratiques qui porteront sur « l'accueil » et « le management » de salariés en situation de handicap seront mises en place. Elles seront accessibles sur l'intranet d'ALTRAN TECHNOLOGIES et systématiquement remises au manager qui accueille un collaborateur en situation de handicap (sous réserve d'une confidentialité éventuelle).
- **pour les Institutions Représentatives du Personnel** : 1 session de formation sera mise en place, chaque année de l'accord, par divisions régionales.
- **pour les recruteurs** : 1 à 2 sessions de formation par année, par divisions régionales.
- **pour les tuteurs d'intégration** : une journée de formation préalable à la mise en œuvre du tutorat.
- **pour les services RH** : 1 à 2 sessions de formation seront mises en place chaque année, par divisions régionales.
- **pour les membres de la commission nationale handicap** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.
- **pour les collaborateurs du service communication** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.
- **pour les collaborateurs du service Achats** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.
- **pour les collaborateurs de la plateforme ASKUS** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.

D'autres sessions pourront être organisées, selon les besoins exprimés ou identifiés.

Dans la mesure du possible, ces actions de formation seront réalisées dans chaque région. Toutefois, et de façon exceptionnelle, elles pourront se dérouler à Paris et seront, dans la mesure du possible, organisées concomitamment à des événements particuliers (séminaires, etc.).

Tous ces programmes seront mis en ligne sur l'intranet et à disposition des populations concernées.



## 6.5 Synergie avec les membres du réseau Handi Numérique

ALTRAN TECHNOLOGIES est membre du réseau Handi Numérique depuis 2011. Dans ce cadre et afin de favoriser la synergie créée depuis de nombreuses années, ALTRAN TECHNOLOGIES pourra s'associer aux actions proposées par le réseau et visant à former les demandeurs d'emploi aux métiers du numérique.

## 6.6 Autres actions de formations externes

ALTRAN TECHNOLOGIES renforcera sa contribution au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées accompagnées par des organisations œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi. Cette démarche permettra de renforcer les engagements pris par l'entreprise dans le cadre de sa démarche d'employeur de référence et d'être acteur de l'emploi dans son bassin économique.

Ces formations pourront être réalisées par des organismes publics ou privés.

Les actions financées auront comme objectif exclusif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats, préalablement à leur embauche en milieu ordinaire de travail, que ce soit au sein d'ALTRAN TECHNOLOGIES ou dans d'autres entreprises.

Une aide financière à la compensation du handicap et à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes handicapées, pourra également être apportée par ALTRAN TECHNOLOGIES. Cela pourra notamment, passer par le financement de matériels informatiques favorisant la compensation du handicap, ou encore de postes d'auxiliaires de vie, etc.

## 7. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté

### 7.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

En coordination avec la Direction des achats, la mission handicap et les acteurs concernés mèneront, pendant toute la durée de l'accord, des actions de communication de toute nature afin de mieux faire connaître et promouvoir la politique d'achats auprès du secteur protégé et adapté. Ces actions viseront notamment à mieux faire connaître les prestations disponibles afin de les généraliser.

La Direction des achats est responsable de l'analyse de la prestation proposée par le secteur protégé et adapté, ainsi que de la qualité des prestations et leur contractualisation.

Un objectif de dépenses et d'UB sera défini en début d'année pour chaque région et/ou établissement.

### 7.1.1 Achats de prestations et sous-traitance

Pour information, le recours au secteur protégé peut notamment être utilisé pour de très nombreuses prestations, à titre d'exemple : espaces verts et nettoyage des locaux, recyclage de matériel informatique, traitement DEEE, travaux administratifs, restauration, imprimerie, routage, développement informatique, etc.

ALTRAN TECHNOLOGIES a déjà recours à de nombreuses prestations, parmi celles citées plus haut et s'appuiera notamment sur des associations ou organismes spécialisés pour poursuivre ses actions auprès de ce secteur. Des partenariats seront ainsi menés, notamment avec le Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT) et/ou l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées).

Malgré tout, la sous-traitance opérationnelle, déjà évoquée plus haut, est encore aujourd'hui trop rare car il y a encore peu d'acteurs identifiés pertinents avec nos métiers. Cependant ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à développer les opportunités de partenariats avec des EA(s) notamment et à les promouvoir auprès de ses clients internes.

### 7.1.2 Détachement de personnel collaborateur d'ESAT ou d'EA

La Mission Handicap sensibilisera les managers au recours aux détachements de personnel administratif collaborateur d'ESAT ou d'EA dans les cas d'absences ou de surcroît d'activité.

Des opérations de classement, de destruction de documents, de numérisation et de photocopies, etc. et tous autres travaux administratifs devront être prioritairement engagés afin de favoriser l'emploi indirect. Il faut noter qu'outre l'utilité propre du service rendu au même titre que les 3 conciergeries d'entreprise, ces interventions sont des moments d'échanges privilégiés entre les collaborateurs ALTRAN et les collaborateurs du secteur protégé.

## 7.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

ALTRAN TECHNOLOGIES étudiera la possibilité de développer des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans le but de favoriser le développement d'activités répondant à un besoin de professionnalisation et de compétitivité, et de permettre également le maintien de leur activité ou la création d'une nouvelle activité.

AS  
DR

40

DS

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté pourront prendre plusieurs formes :

- aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements ;
- mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures ;
- aide au financement de matériels ou logiciels ;
- élaboration de projets spécifiques en vue du développement de leur activité.
- aide au financement à la création de structure ESAT ou EA, dans le cadre de projet en synergie avec les métiers d'ALTRAN.

Les pistes de travail sur ces axes pourront être élaborées sur la base du travail de repérage d'activités sous traitables réalisées précédemment par le responsable de la mission handicap.

### 7.3 Les objectifs annuels d'unités bénéficiaires (UB) au titre du recours au milieu protégé et adapté, sont les suivants :

	2016	2017	2018
UB sous-traitance milieu protégé et adapté	15	18	20

Correspondant aux volumes d'affaires estimés suivant :

2016	2017	2018
270k	320k	360k

Pour rappel le nombre d'UB réalisées via les achats à fin 2014 est de 13 pour un volume d'environ 230k€.



## **8. Amélioration des conditions de vie des collaborateurs handicapés**

ALTRAN TECHNOLOGIES a conscience que le bien-être de ses collaborateurs en situation de handicap passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne. C'est la raison pour laquelle ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à les faire bénéficier des mesures suivantes :

### **8.1 Suivi spécifique du collaborateur TH**

Un entretien annuel spécifique sera mené par le service des RH et/ou le responsable de la mission handicap Nationale ou relais handicap local. Cet entretien sera décorrélé de tout autre entretien existant au sein d'ALTRAN TECHNOLOGIES. Le collaborateur pourra bien sûr décliner l'offre de cet échange s'il le souhaite.

### **8.2 Jours de carence rémunérés**

La prise en charge de la rémunération des 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie, pour les collaborateurs titulaires d'une RQTH ayant exclusivement moins d'un an d'ancienneté, sera assurée.

### **8.3 Anticipation du passage en prévoyance**

ALTRAN TECHNOLOGIES s'engage à ce que les équipes en charge de la gestion du personnel exercent une vigilance particulière à l'égard des collaborateurs en situation de handicap afin de prévenir des situations qui pénaliseraient le collaborateur au moment du relais avec le système de prévoyance. Le Relais Handicap assurera un suivi spécifique de ces situations.

### **8.4 Aménagement du véhicule personnel**

La participation aux frais d'aménagement d'un véhicule personnel ou professionnel adapté au handicap du collaborateur sera assurée. Cette mesure est réservée aux collaborateurs utilisant leur véhicule personnel ou professionnel, pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, et ne concerne que les collaborateurs handicapés ne bénéficiant pas de la mesure de prise en charge des frais de transports en commun ou dont la préconisation du médecin du travail interdit l'utilisation de transport en commun. Ce financement intervient en complément du financement accordé par l'Agefiph (ou autre organisme ; MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, etc.), ALTRAN TECHNOLOGIES ne se substituant pas à ces financements. La mission handicap proposera son aide aux collaborateurs pour le montage de leur dossier de demande de financement de moyens de compensation.



### 8.5 Frais équipements individuels

La participation aux frais d'équipements individuels spécifiques (prothèses, appareillages, etc.) en complément des participations financières d'autres organismes (MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, Agefiph, Fonds de Solidarité Mutuelle, etc.) sera assurée, sous conditions d'avoir un accord préalable avant l'engagement de dépenses et sur présentation d'au moins deux devis. Ces dépenses devront garder un caractère raisonnable.

### 8.6 Prise en compte de la séniorité

Une attention particulière sera portée aux collaborateurs partants à la retraite et ce conformément à l'Accord Contrat de Génération en favorisant notamment l'accès au temps partiel, au télétravail et au cumul emploi/retraite et à toutes autres mesures réservées aux collaborateurs dits « Seniors ».

### 8.7 Congé de solidarité familiale

Dans le prolongement de la démarche Cancer@Work, ALTRAN TECHNOLOGIES a conscience de l'importance du soutien des salariés pour leurs proches atteints par une maladie grave. C'est la raison pour laquelle la rémunération sera maintenue à hauteur de 30% pendant les 10 premiers jours ouvrés, en complément de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, versée par la CPAM au titre du congé de solidarité familiale.

Cette disposition déjà mise en œuvre au titre de l'année 2014 et reconduite jusqu'au 31 décembre 2015 dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires, sera applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, et pour la durée de ce dernier, pour tout bénéficiaire dont le congé de solidarité familial débutera au cours de l'année 2016.

Conformément à l'article L. 3142-16 du Code du travail, peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat et le passage à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Conformément à la législation en vigueur, ce dispositif ne sera pas financé par le budget de l'accord handicap.

### **8.8 Accessibilité du domicile**

Dans le cadre du télétravail accordé au collaborateur en situation de handicap, outre l'aménagement de son poste de travail, il pourra être examiné sur dossier et devis un aménagement touchant à l'accessibilité du domicile. Ce financement interviendra dans les mêmes conditions que pour l'aménagement du véhicule c'est-à-dire après sollicitation et en complément des dispositifs de droit commun ou de l'Agefiph.

### **8.9 Amélioration des conditions de vie des personnes handicapées par l'innovation**

ALTRAN TECHNOLOGIES se réserve la possibilité d'étudier toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses collaborateurs handicapés. Dans cette hypothèse, l'opportunité de la demande sera étudiée par le responsable de la mission handicap nationale, et fera l'objet d'une présentation en commission de suivi, le cas échéant. Des concours d'innovation de produits et/ou services à la personne pourront être ouverts à tout candidat interne ou externe afin d'encourager notamment la création de Start Up dans ce domaine.

MS  
DR

Handwritten initials in blue ink, including "MS" and "DR" with a stylized signature.

## Chapitre III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT

### **1. Coordination, animation et pilotage de l'accord**

La politique Handicap est déployée par une coordination nationale et un réseau de relais handicap dans chaque région.

#### **1.1 Rôle du Responsable de la Mission Handicap Nationale (MHN)**

Le Responsable de la Mission Handicap Nationale assure, grâce à des outils adaptés, un suivi régulier et précis des actions menées, des dépenses engagées, de l'effectif des bénéficiaires de la loi et du respect des objectifs fixés dans le présent accord.

Les missions du responsable de la mission handicap nationale sont détaillées dans l'Annexe 3 du présent accord.

#### **1.2 Les relais Mission Handicap Régionale (MHR)**

Un relais Mission Handicap Régional sera désigné par la DRH afin de relayer la politique d'emploi des personnes handicapées d'ALTRAN TECHNOLOGIES auprès de l'ensemble des collaborateurs.

3 personnes dédiées, soit trois équivalents temps plein pour les 3 grands pôles : Grand Ouest - Grand EST - Nord et Île-de-France.

Relais opérationnels à l'échelle de leur périmètre, leurs missions consisteront à décliner l'accord dans leur division régionale et assurer l'interface avec le responsable de la mission handicap nationale.

Leurs missions sont détaillées dans l'Annexe 4 du présent accord.

#### **1.3 Outil de gestion du budget et de suivi du pilotage**

La mission handicap se dotera d'un outil de gestion existant sur le marché afin d'effectuer le suivi budgétaire de l'accord ainsi que le suivi du déploiement des actions dédiées aux grands axes de l'accord : recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation /formation des collaborateurs et les partenariats avec le secteur adapté.



## 2. Modalités de suivi de l'accord

### 2.1 Commission de Suivi Handicap Nationale

Les parties conviennent de mettre en place une commission de suivi nationale de l'accord. Elle est composée :

- d'un représentant syndical désigné par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord,
- des représentants de la Direction, dont l'un assure la présidence, et comprenant le Responsable de la Mission Handicap Nationale.

Selon les sujets traités, des intervenants internes et/ou externes à l'entreprise pourront être associés aux réunions de la commission, en accord avec la Direction.

La commission s'assure de la bonne application et interprétation de l'accord. La commission n'a pas vocation à traiter les situations individuelles des collaborateurs en situation de handicap. Les membres seront surtout mobilisés pour être force de proposition sur les actions concrètes à mener pour inscrire pleinement la politique handicap dans le cadre du présent accord.

A cet effet, les représentants de l'employeur remettent à la commission, dans les 15 jours précédant la réunion, les éléments d'information permettant le suivi de l'application de l'accord.

### Fréquence des réunions

Cette commission se réunira deux fois par an, pour examiner et vérifier les modalités et résultats de la mise en œuvre de l'accord : au début du dernier trimestre de l'année en cours (N) et courant mars de l'année N+1 après l'établissement des DOETH.

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre collectif né de l'application du présent accord. Durant la période de négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure d'interprétation avant l'expiration d'un délai de 3 mois.

### 2.2 Bilan annuel

Une fois par an, en mars, le responsable de la mission handicap communiquera à la commission de suivi le bilan annuel de l'année N-1 qui ne fera pas état de données nominatives.

Ce bilan donnera lieu à un rapport écrit qui portera notamment sur :

- Le bilan annuel de l'année écoulée, comprenant obligatoirement une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats,
- Les dépenses engagées,
- Le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Préalablement à leur communication à la DIRECCTE, le bilan annuel comportant une analyse qualitative et quantitative des actions menées au cours de l'année dans le cadre du présent accord sera présenté aux partenaires sociaux.

### **3. Budget de l'accord d'entreprise**

#### **3.1 Modalités**

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la somme de la contribution financière théoriquement due à l'Agefiph par ALTRAN TECHNOLOGIES, en application des dispositions légales et réglementaires applicables sur la durée de l'accord. Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année, en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires et en fonction de la réalité de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés.

Il sera évalué chaque début d'année par le responsable de la mission handicap nationale et ventilé en fonction des lignes budgétaires définies à l'article 3.2 ci-dessous. Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, pourront être reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction, après consultation de la commission de suivi.

A ce titre, toute modification durable et substantielle de la répartition budgétaire initiale devra faire l'objet, au préalable, d'une lettre d'intention auprès de la DIRECCTE compétente et d'un avenant signé avec les parties signataires.

#### **3.2 Répartition budgétaire**

Voir le tableau de ventilation du budget en Annexe 5.

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH en application de la loi du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005, sur la durée de l'accord.



Il sera défini précisément chaque année par la Direction et sera présenté à la commission de suivi en début de chaque année. Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, pourront être reportées sur une autre ligne budgétaire de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la direction après consultation de la commission de suivi.

Dans ce cadre, le montant du budget de fonctionnement prévisionnel 2016 sera égal à la contribution due à l'Agefiph au titre de l'année 2015 et calculé sur la base de la Déclaration annuelle de l'Obligation d'Emploi (DOETH).

A titre indicatif, ce montant s'élevait à 2 768 000 € à fin 2014.

### 3.3 Engagement des dépenses

La mission handicap nationale gèrera le budget handicap dans sa totalité.

Les divisions régionales devront obtenir l'accord du responsable de la mission handicap nationale pour engager des dépenses de façon prévisionnelle avec un engagement de dépenses prévues et budgétées à raison de deux fois par année et/ou de façon ponctuelle et notamment pour financer des événements ou des manifestations ainsi que des aménagements de postes dans le cadre d'intégration de nouveaux collaborateurs et/ou de maintien en emploi, etc.

### 3.4 Principe de péréquation

En vertu de l'article R. 5212-18 du Code du travail, l'application du présent accord pourra entraîner la péréquation entre les établissements. L'opportunité de cette option sera examinée en commission de suivi handicap nationale sur la base du mode de calcul qui paraîtra le plus pertinent pour l'établissement de la DOETH.

La péréquation a pour objectif de valoriser et de mutualiser au niveau de l'entreprise, les efforts réalisés en matière embauche de travailleurs handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés ou de recours à des contrats avec les ESAT et EA réalisés par des établissements soumis ou non à l'OETH.

La déclaration annuelle consolidée appliquant ce principe de péréquation sera établie par le responsable de la mission handicap et transmise à la Direccte de tutelle.

A noter que la péréquation ne jouera qu'entre établissements autonomes tels que les définit la jurisprudence.



## Chapitre IV- Dispositions générales

### **1. Entrée en vigueur et Durée**

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2016 et prendra fin le 31 décembre 2018, date à laquelle il cessera automatiquement de produire tous ses effets.

### **2. Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se rencontrer à compter du mois de juin 2018 pour faire le bilan du présent accord et engager les négociations portant sur le prochain accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées.

### **3. Révision**

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

Ces révisions seront soumises à l'autorité administrative compétente pour agrément.

### **4. Agrément par les autorités administratives compétentes**

Le présent accord ne sera déclaré valable qu'après agrément par les autorités administratives compétentes pour ALTRAN TECHNOLOGIES.

### **5. Formalités**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts de Seine et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Chaque organisation syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Neuilly, le... 18/10/2015  
En douze exemplaires originaux

**Pour la Direction**  
Mme Martine SERRE  
Responsable Mission Handicap et Diversité Altran  
France



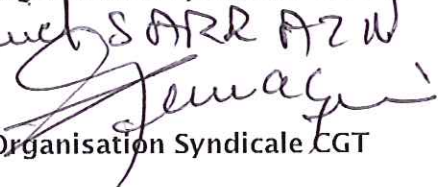
**Pour l'Organisation Syndicale F3C-CFDT**

Denis RECH 

**Pour l'Organisation Syndicale CFE-CGC SNEPI**

Mongi HAZGVI  
DSC CFE-CGC 

**Pour l'organisation Syndicale CFTC**

Daoud SARRAZW  


**Pour l'Organisation Syndicale CGT**

#### Annexes

- Glossaire
- Diagnostic
- Indicateurs de suivi de l'accord
- Contenu de la mission du responsable de la mission handicap nationale
- Contenu de la mission des relais handicap régionaux
- Budget prévisionnel de l'Accord d'entreprise

AS DR  DS

## GLOSSAIRE

CDAPH	Commission Départementale de l'Autonomie et des Personnes Handicapées
CE	Comité d'Entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
DRH	Direction des Ressources Humaines
EA	Entreprise Adaptée
ESAT	Etablissement et Services d'Aide par le Travail
GESAT	Groupement National des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
GME	Groupement Momentané d'Entreprises
IRP	Instances Représentatives du Personnel
LSF	Langue des Signes Français
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MHN	Mission Handicap Nationale
MHR	Mission Handicap Régionale
OETH	Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
RH	Ressources Humaines
RRH	Responsable des Ressources Humaines
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>Secteur Protégé et Adapté</b>	<b>ESAT et EA</b>
SEPH	Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unités Bénéficiaires
UB Directe	Unités Bénéficiaires collectées via l'emploi de travailleurs handicapés
UB Indirecte	Unités Bénéficiaires collectées via le secteur protégé et adapté
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées



**ANNEXE 1**  
**DIAGNOSTIC**  
(en pièce jointe)

AS.  
DR



## ANNEXE 2 INDICATEURS

NATURE de l'engagement	MESURE de l'engagement	PERIODICITE
PYRAMIDE DES AGES	Photographie de la population déclarée en situation de handicap : Par âge, par sexe, par CSP.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
RECRUTEMENT	Nombre de recrutement, par nature, par sexe, CSP et par âge (y compris stagiaires et alternants) Nombre de CVS collectés Nombre de candidats reçus Nombre de forums & salons Nombre de partenariats	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
TAUX D'EMPLOI DIRECT Objectif : 1.60 % en 2018	Taux d'emploi direct atteint en fin d'année considérée	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
TAUX D'EMPLOI GLOBAL	Taux d'emploi global atteint en fin d'année considérée, au regard de l'obligation de 6%	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
ACTIONS EN FAVEURS DE L'EMPLOI DES TH	Nombre d'emplois générés par la co-traitance Nombre d'emplois générés par les clauses d'insertion des marchés publics Nombre d'emplois générés par des partenariats divers	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
DEPARTS	Nombre de départs par nature, sexe et tranche d'âge.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
INSERTION	Nombre de plans d'insertion personnalisés mis en œuvre. Nombre d'aménagements de poste mis en œuvre à l'embauche Nombre de tuteurs nommés	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
MAINTIEN DANS L'EMPLOI & ACCESSIBILITE	Nombre aménagements de poste Nombre aménagements conditions de travail Nombre adaptations professionnelles Nombre de reclassements Nombre de promotions parmi les collaborateurs TH	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord

<b>FAVORISER LA RQTH</b>	Nombre de RQTH nouvellement déclarées dans l'année considérée. Nombre de RQTH renouvelées ou non	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>COMMUNICATION ET SENSIBILISATION</b>	Nombre et nature des sensibilisations (communication interne) et publics concernés Nombre et nature des actions externes	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>FORMATION</b>	Nombre de tuteurs formés Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation spécifique par catégories concernées et nombre d'heures. Nombre d'actions de formation externes Nombre de sessions de sensibilisation et de formation au handicap et publics concernés (RH, recruteur, etc.)	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>SECTEUR PROTEGE</b> Objectif d'UB par les achats & la sous-traitance : 20 à fin 2018	Nombre d'UB acquises par les achats Montant des achats réalisés & nature Nombre de partenariats Nombre de sous-traitance Nombre de détachement de personnel Nombre d'actions de soutien du secteur protégé et nature	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>APPORTS EN AIDES TECHNIQUES</b> pour l'amélioration des conditions de vie des PH	Nombre, nature et montant des aides	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE</b>	Nombre de collaborateurs TH ayant bénéficié d'une mesure au regard de ses conditions de vie Par nature et grandes familles : équipement personnel, véhicule personnel, etc.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>PILOTAGE DE L'ACCORD</b>	Nombre de relais handicap, recruteurs, et acheteurs par répartition territoriale Nombre de réunions d'animation du réseau Nombre de présentation « information et sensibilisation » dans les Codirs	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
<b>SUIVI BUDGETAIRE</b>	Présentation du suivi budgétaire prévisionnel et dépenses engagées par nature.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord

N B : l'ensemble de ces indicateurs seront communiqués annuellement après les DOETH et avec la ventilation Femmes / Hommes