

**Accord Groupe Altran  
en faveur de l'Emploi  
et de l'Insertion des  
Personnes  
Handicapées  
2019-2020-2021-2022**

Entre

**Les Sociétés du Groupe ALTRAN** tel que définies au présent accord, représentées par Madame Martine SERRE, agissant en qualité de Responsable Mission Handicap et Diversité Altran France au nom des Sociétés du Groupe Altran en France, dûment habilitée à signer le présent accord,

D'une part,

Et

**Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe :**

- L'Organisation Syndicale F3C CFDT (Communication, Conseil, Culture) représentée par Julie DIDIERJEAN
- L'Organisation Syndicale SNEPI - CFE-CGC représentée par .....
- L'Organisation Syndicale SICSTI - CFTC représentée par Roland BOUCHET
- L'Organisation Syndicale CGT Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention représentée par .....

D'autre part,

**Il a été convenu ce qui suit :**

MS  
JD  
RB

# Sommaire

<b>Préambule</b>	<b>6</b>	
<b>Chapitre I - Cadre de l'accord Groupe</b>	<b>7</b>	
1. Objet de l'accord et cadre légal	7	
2. Personnes bénéficiaires	7	
3. Périmètre Groupe Altran	8	
<b>Chapitre II - Programme général d'actions</b>	<b>9</b>	
1. Actions en faveur de l'emploi	9	
1.1 Objectifs de recrutements		9
1.2 Taux d'emploi		9
1.3 Partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'emploi		10
1.4 Salons professionnels pour l'emploi		10
1.5 Partenariats avec des écoles et des universités		10
1.6 Mesures incitatives dans le processus de traitement des CV(s) et des candidats		10
1.7 Synergie avec la branche numérique		10
1.8 Cotraitance avec des clients		11
1.9 Les clauses d'insertion des marchés publics		11
1.10 Objectifs d'embauches par divisions opérationnelles		11
2. Plan d'insertion	11	
2.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail		11
2.2 Accompagnement de la ligne managériale pour favoriser l'insertion de la personne		11
2.3 Préparation de l'équipe de travail à l'insertion de la personne		12
2.4 Suivi de l'insertion		12
3. Maintien dans l'emploi.	13	
3.1. Prévention des situations de handicap et anticipation des signalements		13
3.2. Plan d'actions de maintien dans l'emploi		13
3.2.1 Locaux et accessibilité		13
3.2.2 Aménagements des postes de travail		14
3.2.3 Aménagements des conditions de travail		14
3.2.4 Prise en charge des transports		14
3.2.5 Mise en place de coaching spécifique		15
3.2.6 Journées d'absences autorisées rémunérées		15

RP M  
JD

3.2.7 Adaptations professionnelles	15
3.2.8 Reclassement des salariés handicapés	15
3.2.9 Garantir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap	16
3.2.10 Anticipation et analyse des départs	16
4. Favoriser l'émergence de RQTH en interne	17
4.1 Jours d'absence pour démarches administratives	17
4.2 Sensibiliser et communiquer	17
4.2.1 Les maladies chroniques invalidantes	17
4.2.2 Les actions menées en collaboration avec les SST	17
4.2.3 L'adhésion à une plate-forme d'information externalisée	17
5. Plan de sensibilisation et de communication	18
5.1 Promotion du contenu l'accord Groupe	18
5.2 Sensibilisation des salariés	18
5.3 Communication externe	19
6. Plan de formation	19
6.1 Accès à la formation professionnelle des salariés bénéficiaires de l'OETH	19
6.2 Accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaires de l'OETH	19
6.3 Partenariat avec des écoles et des centres de formation en vue de favoriser le recrutement	20
6.4 Formation de l'environnement professionnel	21
6.4.1 Formation à l'accessibilité des outils numériques	21
6.5 Synergie avec les membres du réseau Syntec	21
6.6 Autres actions de formations externes	22
7. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté	22
7.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté	22
7.1.1 Achats de prestations / sous-traitance	22
7.1.2 Achats de sous-traitance opérationnelle	22
7.1.3 Détachement de personnel salarié d'ESAT ou d'EA	23
7.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté	23
7.3 Les objectifs annuels d'unités bénéficiaires (UB) au titre du recours au milieu protégé et adapté, sont les suivants :	23
8. Amélioration des conditions de vie des salariés handicapés	24
8.1 Suivi spécifique du salarié TH	24
8.2 Jours de carence rémunérés	24
8.3 Anticipation du passage en prévoyance	24
8.4 Aménagement du véhicule personnel	24
8.5 Frais équipements individuels	24

8.6	Prise en charge de frais paramédicaux	25
8.7	Prise en compte de la séniorité	25
8.8	Congé de solidarité familiale	25
8.9	Parents ayant à charge un enfant handicapé	25
8.10	Déplacements domicile / travail avec véhicule personnel	25
8.11	Accessibilité du domicile	26
8.12	Amélioration des conditions de vie des personnes handicapées par l'innovation	26

## Chapitre III - Modalités de fonctionnement 27

1.	Coordination, animation et pilotage de l'accord	27
1.1	Rôle du Responsable de la Mission Handicap Nationale (RMHN)	27
1.2	Les Chargés et Responsables de Mission Handicap Régionale (CMHR ou RMHR)	27
1.3	Arbitrage de la Direction des Ressources Humaines	27
1.4	Outil de gestion du budget et de suivi du pilotage	27
2.	Modalités de suivi de l'accord	28
2.1	Commission de Suivi Handicap Nationale	28
2.2	Bilan annuel	28
2.3	Restitution trimestrielle	28
3.	Budget de l'accord Groupe Altran	29
3.1	Modalités	29
3.2	Répartition budgétaire	29
3.3	Engagement des dépenses	29
3.4	Principe de péréquation	29

## Chapitre IV - Dispositions générales 30

1.	Entrée en vigueur et durée	30
2.	Clause de revoyure	30
3.	Révision	30
4.	Agrément par les autorités administratives compétentes	30
5.	Formalités	31

GLOSSAIRE	32
ANNEXE 1 :	33
ANNEXE 2	34
ANNEXE 3	36
ANNEXE 4	37
ANNEXE 5	38
ANNEXE 6	39
ANNEXE 7	41
ANNEXE 8	43
ANNEXE 9	45

## Préambule

La Société ALTRAN TECHNOLOGIES a signé le 19 octobre 2015, un accord d'entreprise agréé, entré en vigueur en 2016 sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ce premier accord a permis de :

- Doubler le nombre de personnes en situation de handicap : 69 personnes début 2016 et 140 personnes en prévisionnel fin 2018
- Recruter les 70 personnes prévues dans l'objectif d'embauche en CDI
- Prendre en compte davantage de déclarations de situations de handicap : + 72 nouvelles Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) entre 2016 et 2018
- Faire progresser la sensibilisation auprès des managers et des recruteurs
- Intégrer 99 stagiaires pour 14 700 heures majoritairement de niveau BAC en reconversion professionnelle.

Fort de ce constat la direction, très engagée dans la démarche ainsi que les partenaires sociaux, ont souhaité inscrire ce deuxième accord dans une dimension « Groupe » qui permettra de poursuivre et de développer au sein des Sociétés qui le composent, les actions engagées qui ont montré des résultats positifs sur le recrutement des personnes en situation de handicap, sur le maintien dans l'emploi de salariés fragilisés par des problématiques de santé et la diffusion des meilleures pratiques managériales au profit de tous.

Ce deuxième accord permettra également de poursuivre les actions liées aux recrutements compte tenu des difficultés rencontrées au regard de la qualification professionnelle élevée requise par nos métiers.

En effet, le secteur d'activité du Groupe est particulièrement concurrentiel au regard de la pénurie de consultants diplômés Bac +5, et d'autant plus lorsqu'il s'agit de recruter des candidats en situation de handicap.

Malgré cette concurrence, le Groupe Altran va continuer à s'associer à un groupe d'entreprises du Syntec pour faire progresser la formation, notamment sur les métiers du numérique, à destination des jeunes en situation de handicap.

Les actions en faveur du maintien de l'emploi, considérées comme un des piliers du programme, et en tant qu'élément différenciant, seront poursuivies.

Les acteurs internes du Groupe Altran vont continuer à être impliqués dans la Politique Handicap présentée comme un facteur, non seulement de cohésion et de responsabilité sociétale, mais aussi comme un outil et un levier incontournable dans les relations commerciales avec nos clients: cotraitance, clauses d'insertion, notation et appréciation extra boursière, ...

Enfin, cet accord traduit également la volonté d'implication de l'ensemble des partenaires sociaux à structurer et dynamiser la politique déjà engagée.

Le Groupe Altran réaffirme ainsi son engagement à respecter la confidentialité de chaque salarié en situation de handicap, quelles que soient les situations (ex: insertion, déclaration, maintien dans l'emploi, équipement individuel, etc.) et rappelle le libre choix de ses salariés dans la démarche de la reconnaissance du handicap.

Les mesures proposées aux salariés au sein de cet accord ont pour vocation de favoriser l'insertion, l'emploi et l'accompagnement, et seront toujours engagées avec l'accord du salarié concerné.

# Chapitre I - Cadre de l'accord Groupe

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

Le présent accord Groupe en faveur de l'Emploi et de l'Insertion des Personnes Handicapées a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer leur maintien dans l'emploi et leur insertion professionnelle et de :

- **Recruter** des personnes handicapées au sein du Groupe, en facilitant leur insertion dans l'environnement de travail, en permettant l'accès aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux salariés ;
- **Maintenir dans l'emploi** des salariés 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 salariés pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- **Sensibiliser les personnels** du Groupe 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 suivants du Code du travail en vigueur:

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

En référence à l'article L. 5212-8, le présent accord met en œuvre un plan d'actions présenté au chapitre II.

## 2. Personnes bénéficiaires

Conformément aux termes de la loi du 10 juillet 1987, et de la 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.

**Les bénéficiaires sont listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail :**

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- 2° Les 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 ;
- 3° Les 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 ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 10° Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- 11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.



### 3. Périmètre Groupe Altran

Le présent accord Groupe en faveur de l'Emploi et de l'Insertion des Personnes Handicapées s'applique à toutes les Sociétés du Groupe Altran régies par les lois françaises, qui le constituent actuellement et celles à venir.

Ainsi, le présent accord s'applique aux sociétés constituant le Groupe Altran dans le périmètre duquel sont comprises, au jour des présentes, les Sociétés Altran Technologies, Altran Education Services, Altran Lab, Altran Connected Solutions, Altran Prototypes Automobiles.

Le présent accord a vocation à s'appliquer par adhésion automatique à toutes les sociétés qui viendraient à entrer dans le Groupe Altran pendant sa durée d'existence. La disparition de la qualité de filiale entraîne la cessation de la prise en compte de la société pour l'application de l'accord à compter de la date de perte de la qualité de filiale. En cas d'évolution significative du champ d'application, les parties conviennent de se réunir sans délai pour apprécier l'opportunité de modifier le présent accord par avenant.

Données issues des DOETH 2017 des sociétés concernées par l'Accord Groupe

Etablissement	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires	UB totales (retenues)	Nb bénéficiaires manquants avant minorations	Nb bénéficiaires manquants après minorations	Contribution après dépenses déductibles	Taux d'emploi direct avant minorations	Taux d'emploi global (avec UB retenues) après minorations réelles
EST Illkirch	822	49	9,35	10,19	38,81	38,81	227 271,36 €	1,14%	1,24%
IDF IT Puteaux	1996	119	17,50	20,18	98,82	95,32	558 193,92 €	0,88%	1,19%
IDF Neuilly	120	7	0,98	2,45	4,55	4,55	26 644,80 €	0,82%	2,04%
IDF TI Vélizy	2652	159	27,30	34,47	124,53	116,53	682 399,68 €	1,03%	1,60%
MED Biot	720	43	10,63	11,38	31,62	29,12	170 526,72 €	1,48%	1,93%
OUEST Saint-Jacques	1165	69	12,04	14,21	54,79	52,79	309 138,24 €	1,03%	1,39%
RA Lyon	562	33	7,73	8,50	24,50	24,00	140 544,00 €	1,38%	1,60%
SO Blagnac	2118	127	23,14	24,69	102,31	97,81	572 775,36 €	1,09%	1,38%
<b>Total ALTRAN TECHNOLOGIES</b>	<b>10155</b>	<b>606</b>	<b>108,67</b>	<b>126,07</b>	<b>479,93,</b>	<b>458,93</b>	<b>2 687 494,08</b>	<b>1,07%</b>	<b>1,45%</b>
ACS Saint Herblain	128	7	6,16	6,16	0,84	0,00	0,00 €	4,81%	6,77%
AES	3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 €	0,00%	0,00%
ALT LAB Neuilly	526	31	3,33	3,33	27,67	27,17	132 589,60 €	0,63%	0,73%
<b>Total Général</b>	<b>10812</b>	<b>644</b>	<b>118,16</b>	<b>135,56</b>	<b>508,44</b>	<b>486,10</b>	<b>2 820 083,68</b>	<b>1,09%</b>	<b>1,48%</b>

# Chapitre II - Programme général d'actions

## 1. Actions en faveur de l'emploi

Le Groupe Altran affirme sa volonté de favoriser tous les moyens et leviers nécessaires pour inciter des candidats en situation de handicap 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 du Groupe Altran. Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur la **totalité des postes** ouverts au recrutement externe et en cohérence avec les besoins en compétences du Groupe Altran.

Le Groupe Altran exploitera tous les canaux de recrutement existants.

Les entreprises du Groupe mettront en œuvre dès l'insertion, si nécessaire, des actions de formation afin de favoriser, et d'accompagner la réussite du salarié dans sa prise de fonctions.

Sur la durée du présent accord, le Groupe Altran s'engage à embaucher 164 personnes en situation de handicap. 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.

Ces objectifs de recrutement de travailleurs en situation de handicap ne reposent pas sur le volume des embauches globales prévisionnelles. À titre indicatif et au regard des données connues à la date des présentes, ce plan d'embauche représenterait 1% du flux de recrutement global prévisionnel tout public confondu.

Soit la répartition suivante :

2019	2020	2021	2022
31 CDI/CDD+ 5 alternants	34 CDI/CDD + 5 alternants	37 CDI CDD + 5 alternants	41 CDI/CDD + 6 alternants

Pour mémoire, dans le 1er accord de 2016 à 2018, les objectifs étaient les suivants :

En 2016 : 18+5

En 2017 : 24+7

En 2018 : 28+7

### 1.2 Taux d'emploi

**Le Groupe Altran s'engage à faire progresser le taux d'emploi direct** durant la durée d'application de l'accord et à le porter à 2,18 % en 2022 (contre 1.07% à fin 2017 dernier taux calculé connu), selon la répartition suivante :

*(Ces chiffres prennent en compte une augmentation prévisionnelle des effectifs)*

2019	2020	2021	2022
1.58%	1.78%	1.98%	2.18%

Pour mémoire, dans le 1er accord de 2016 à 2018, les taux d'emploi directs observés sont les suivants :

En 2016 : 1.03%

En 2017 : 1.07%

En 2018 : 1.30% prévisionnel

*Les effectifs ont progressé de 2 000 salariés entre fin 2015 et fin 2018*

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, le Groupe Altran va déployer un plan d'actions en matière de recrutement, décliné dans les sociétés qui le composent, afin de tenir compte des spécificités géographiques et des bassins d'emploi locaux.

### 1.3 Partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'emploi

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, 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, Fedeeh, Adapt, etc.) et les sites des missions handicap des Écoles et Universités partenaires.

### 1.4 Salons professionnels pour l'emploi

Le Groupe Altran s'engage à poursuivre sa participation à des événements de recrutement spécialisés en étant présents tant sur des salons dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap, que sur des salons professionnels qui proposent un espace handicap, en présentiel et virtuels : Handicafés, Job in Live, Talents Nights Altran, etc.

### 1.5 Partenariats avec des écoles et des universités

L'engagement du Groupe Altran 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 sont déjà en relation mais aussi auprès d'institutions en relation avec la formation des jeunes.

En lien avec cet objectif, le Groupe Altran est associée au Plan Régional d'Insertion des jeunes Travailleurs Handicapés (PRITH). Les chargés de Mission Handicap et les recruteurs prendront part également à des conférences débats lors de journées dédiées au handicap au sein de ces écoles et universités : EFFREI, ENSEA, ESIEA, INSA, ESTACA, INSTN, YNCREA, forums des CRP, etc.

### 1.6 Mesures incitatives dans le processus de traitement des CV(s) et des candidats

L'outil de gestion des candidats pour le Groupe Altran a été paramétré pour envoyer une alerte aux Responsables de Missions Handicap dès qu'un CV portant la mention RQTH est enregistré dans la base, permettant ainsi une meilleure captation et un suivi de ces candidats.

Le Groupe Altran s'engage à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires pour recevoir en entretien TOUT candidat en situation de handicap 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 6.4 « Formation de l'environnement professionnel »).

### 1.7 Synergie avec la branche numérique

Membre du collectif « Numérique et Handicap » créé par 12 entreprises membres du Syntec numérique, le Groupe Altran favorisera également les occasions de partager la présence du collectif numérique, sur des salons dédiés, afin de proposer des offres communes à nos environnements.

## 1.8 Cotraitance avec des clients

Le Groupe Altran, déjà engagé par l'intermédiaire d'Altran Technologies 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 en situation de handicap et faciliter ainsi leur insertion. La cotraitance est aussi l'opportunité d'identifier et de former en amont des personnes en situation de handicap et, le cas échéant, de les recruter à l'achèvement du projet client.

## 1.9 Les clauses d'insertion des marchés publics

Le Groupe Altran 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.

Le Groupe Altran soutient également l'organisation intitulée TIH Business (Travailleur Indépendants Handicapés) qui est en capacité d'accompagner les managers dans leurs réponses à appels d'offre sur les marchés à clauses d'insertion. Des réunions d'information à l'attention des managers (déjà mises en œuvre en 2018) seront organisées.

### 1.10 Objectifs d'embauches par divisions opérationnelles

Les objectifs d'embauche annuels figurant au présent accord seront répartis par divisions opérationnelles au prorata des effectifs respectifs (Annexe 6) et seront portés à la connaissance des Directeurs de Divisions pour validation et diffusion auprès de leurs équipes.

## 2. Plan d'insertion

Afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein du Groupe Altran, **un plan d'insertion personnalisé à destination du salarié handicapé** lui sera systématiquement proposé et sera élaboré, avec son accord et avec l'appui de toutes les parties concernées sous la coordination du Responsable de la Mission Handicap.

Si le plan d'insertion personnalisé est mis en œuvre et selon la complexité des aménagements préconisés par la Médecine du Travail, un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par le Responsable de la Mission Handicap réunira notamment les RH, la ligne managériale, les représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail, des experts externes etc. Le médecin du travail sera toujours associé.

Ce plan d'insertion comprendra notamment les différentes mesures suivantes :

### 2.1 Aménagement et accessibilité des postes de travail

Selon les besoins du bénéficiaire, sur préconisations du Médecin du Travail 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 (voir ci-après). Ces aménagements pourront être matériels et/ou organisationnels et feront l'objet d'une information auprès des représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail. Ces aménagements feront l'objet d'une information ponctuelle et trimestrielle (voir Annexe 9).

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

Les managers seront accompagnés par le Responsable de la Mission Handicap et/ou le Service des Ressources Humaines, selon les situations et les besoins. Cet accompagnement prendra la forme d'une formation, d'une sensibilisation en amont de l'arrivée du salarié en situation de handicap. La ligne managériale sera également associée à l'élaboration du plan d'insertion avec l'accord préalable du salarié concerné, l'objectif étant de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'insertion du salarié.

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

Une information de l'équipe de travail intégrant un salarié en situation de handicap sera réalisée en cas de besoin et à la demande du service médical ou de l'encadrement et sous réserve de l'accord du salarié en situation de handicap concerné, afin de créer un environnement favorable à cette insertion.

### 2.4 Suivi de l'insertion

Un suivi spécifique des salariés en situation de handicap sera systématiquement proposé et mis en place si la situation le nécessite, dans l'objectif de faciliter le parcours d'insertion du salarié 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 sera réalisé par les personnes en charge de la Mission Handicap, au niveau national ou régional selon les besoins.

Un tuteur d'insertion, volontaire dans l'équipe, sera éventuellement nommé par le Responsable Handicap pour une durée de 6 mois renouvelable et, en particulier, lorsqu'il s'agira de l'insertion d'un consultant au sein d'un projet client éloigné des services Ressources Humaines et du Responsable de Mission Handicap Régional.

Son rôle sera de « veiller » au bon déroulement des mesures mises en œuvre dans l'accompagnement du salarié en situation de handicap 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'insertion, sera dispensée, étant entendu que le tuteur d'insertion 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, chaque tuteur d'insertion encadrera un seul salarié en situation de handicap.

Il est important de souligner que cet accompagnement se fera avec l'accord du salarié 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 lieux respectifs de mission.

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail sera établi afin d'encadrer la fonction tutorale (voir Annexe 5 Mission du tuteur).

Le temps de tutorat spécifiquement lié à la situation de handicap sera pris en charge dans le cadre de l'accord, dans la limite de 1.5 jours par mois.

En cas de pluralité de candidatures, le Responsable 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, pris en charge par le Groupe Altran et donc exclu du budget de l'accord.

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

Un changement de tuteur peut intervenir avant l'échéance du tutorat, en cas de nécessité, à la demande du salarié tuteuré ou du tuteur (exemple : mobilité).

### 3. Maintien dans l'emploi.

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des salariés en situation de handicap, 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 salariés en situation de handicap 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 de l'employeur qui mobilise une équipe pluridisciplinaire comprenant : le manager, le Service Ressources Humaines, en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail, sous le pilotage du Responsable de Mission Handicap.

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

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

Dans ce cadre, le Groupe Altran réalise déjà des actions par anticipation et qui s'appliquent à TOUS les salariés sans distinction de statut (en situation de handicap ou non).

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 salariés en arrêt longue maladie (supérieur à 3 mois) ou concernés par des arrêts de travail répétés ou de retour dans le Groupe Altran après une longue période d'absence maladie.

Pour ce faire, des requêtes spécifiques seront mises en œuvre trimestriellement dans le SI RH.

Le responsable RH du salarié déclenchera le cas échéant, en toute confidentialité, une visite médicale du travail. Cette visite médicale ne se substituant pas à la visite de reprise légale, sera l'occasion d'anticiper des situations d'inaptitude.

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

Le Groupe Altran déjà engagé dans le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, entend poursuivre ses actions dans ce domaine.

Comme pour l'insertion d'un nouveau salarié en situation de handicap, et si la situation le nécessite, un groupe de travail pluridisciplinaire sera mobilisé afin de définir un plan d'actions dédié à la compensation du salarié dans le cadre de son poste de travail, le médecin du travail étant toujours associé à ce plan de maintien dans l'emploi. Ce groupe pluridisciplinaire sera notamment composé des RH, de la ligne managériale, des représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail, des experts externes, et piloté par le Responsable de la Mission Handicap.

##### 3.2.1 Locaux et accessibilité

En cas de besoin, un état des lieux sera réalisé. Il conduira, si nécessaire, 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 fera intervenir 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 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 sera également mis en place (ex : interprètes LSF, auxiliaires de vie, plateforme externe de traduction Tadeo, etc.).

### **3.2.2 Aménagements des postes de travail**

Les aménagements de poste ont pour but de compenser le handicap et/ou d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle. Ils sont réalisés sur préconisation du médecin du travail.

Ces aménagements pourront être matériels et/ou organisationnels et feront l'objet d'une information auprès des représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail. Ces aménagements feront l'objet d'une information ponctuelle et trimestrielle (voir Annexe 9).

Divers aménagements sont possibles, tels que notamment (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 est un des principaux leviers permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, issu 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 salariés ;
- L'allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins ;
- Le télétravail, notamment 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 salarié et de la fixation des objectifs, dans la mesure où le manager est informé du statut du salarié, il conviendra de prendre en compte les difficultés éventuellement rencontrées par le salarié (voir sensibilisation des managers).

### **3.2.4 Prise en charge des transports**

Sur préconisation du médecin du travail et en complément du financement accordé par l'Agefiph (ou autre organisme ; MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, etc.), un transport adapté sera mis en place dans la limite d'un plafond annuel de 30K€, le télétravail pouvant constituer une mesure significative d'aménagement des conditions de travail.

### 3.2.5 Mise en place de coaching spécifique

En sus des aménagements technique et/ou organisationnels, les salariés en situation de handicap pourront bénéficier d'un coaching adapté, sur préconisations de la Médecine du Travail, pour travailler autour des difficultés qu'ils rencontrent : adaptation à un nouveau poste, adaptation à la situation « nouvelle » du handicap, bilan de compétences liés à la « nouvelle » situation de handicap. Cet accompagnement se fera dans la plus stricte confidentialité et sans enjeu sur le développement de carrière. À titre d'illustration, dans le cadre d'un retour à l'emploi après une longue période d'absence pour maladie, le salarié bénéficiera d'un coaching spécifique à sa situation, en cas de besoin et s'il le souhaite.

### 3.2.6 Journées d'absences autorisées rémunérées

Les salariés bénéficiaires du présent accord pourront disposer de **5 journées d'absences autorisées et rémunérées par année civile**, pouvant être prises par journée ou demi-journée.

Ces absences sont de droit et accordées, sur justificatif, à tous les salariés bénéficiaires de l'accord 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 médicaux récurrents, etc.). Dans la mesure du possible et dans un souci de continuité du service, le salarié devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai raisonnable. Ces jours n'ont pas pour effet d'être « récupérés » ou rémunérés en cas de congés ou de maladie.

Cette mesure a pour effet direct d'éviter au salarié 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 salariés 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.

### 3.2.7 Adaptations professionnelles

Le Groupe Altran mettra en œuvre des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés handicapés telles que (liste non exhaustive) :

- Bilans de compétences permettant la prise en compte du handicap ;
- Mise en place d'un tutorat (voir 2.4 « suivi de l'insertion ») permettant l'adaptation ou la réadaptation progressive au poste de travail ;
- Période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ou le risque d'inaptitude ;
- Anticipation du retour d'un salarié en situation de handicap après une longue absence.

### 3.2.8 Reclassement des salariés handicapés

Le Groupe Altran se doit dans le cadre de ses obligations face aux inaptitudes d'origine non professionnelle et professionnelle, d'étudier toutes les possibilités de reclassement en interne, avec l'accord du salarié.

Ainsi, il est rappelé que dès lors que le salarié 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.

Dans ce cadre, durant la période d'un mois nécessaire à la recherche d'un poste de reclassement, le Groupe Altran maintiendra la rémunération du salarié bénéficiaire du présent accord, reconnu médicalement inapte à son poste. Conformément à la législation en vigueur, ce dispositif ne sera pas financé par le budget de l'accord handicap.

Lorsque le reclassement du salarié en situation de handicap est impossible suite au constat d'inaptitude établi par le Médecin du travail, le Groupe Altran s'engage à recourir à un cabinet de reclassement externe afin d'aider le salarié dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Ce cabinet mettra à disposition du salarié en situation de handicap déclaré inapte : un bilan de compétences, un conseil dans sa stratégie de recherche, un soutien technique, logistique et psychologique, et si nécessaire une formation professionnelle adaptée, 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 octroyé aux salariés 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 salarié n'obtiendrait pas sa RQTH, les frais engagés ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

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

Le Groupe Altran 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 salarié 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.

### **3.2.10 Anticipation et analyse des départs**

Avant tout licenciement, si le responsable hiérarchique a connaissance de la situation de handicap, celui-ci se rapprochera de la Mission Handicap de son périmètre afin d'analyser la situation et évaluer l'éventuel lien entre désinsertion professionnelle et handicap du salarié. Si des difficultés en lien avec le handicap du salarié sont identifiées, des mesures spécifiques seront prises afin d'apporter des réponses appropriées en vue d'éviter le départ du salarié. Les départs des salariés en situation de handicap sont recensés et analysés dans leur causalité.

\*  
\* \*

L'ensemble des dépenses figurant dans ce chapitre, pour autant qu'elles demeurent cohérentes et adaptées aux besoins des salariés en situation de handicap, ne pourront pas représenter une part excessive du budget de l'accord.

La Mission Handicap soumettra à l'approbation de la Commission de Suivi, le principe d'une enquête « satisfaction » déployée courant 2019 auprès des salariés en situation de handicap du Groupe, afin de recueillir leur avis sur la politique menée et les actions conduites en leur faveur. Les informations recueillies nous aideront à améliorer les actions menées.

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

Le Groupe Altran souhaite continuer à prendre en compte tous les salariés 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, le Groupe Altran s'engage à accompagner les salariés qui le souhaitent vers l'obtention d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (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 ci-après) pourront donner des informations sur ce dispositif et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

Le Groupe Altran souhaite, notamment au regard de leur complexité et lourdeur, faciliter les démarches d'obtention ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. 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 salariés concernés bénéficieront 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 salarié en situation de handicap d'amputer ses congés légaux pour ces démarches.

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

### 4.2 Sensibiliser et communiquer

La Mission Handicap du Groupe Altran 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 salariés afin de combattre les représentations stéréotypées autour du handicap : brochures sur la Mission Handicap, animations durant la semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), expositions sur les maladies invalidantes, jeu de sensibilisation au format numérique, etc.

Des animations sur des situations de handicap comme notamment les troubles auditifs, les troubles DYS, le cancer, les maladies cardio-vasculaires, sont organisées localement par la Mission Handicap, souvent en collaboration avec le Service Santé au Travail.

#### 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. Animations, communications, démonstrations par des professionnels invités à venir en entreprise.

#### 4.2.2 Les actions menées en collaboration avec les SST

Des animations sur des situations de handicap chronique, telles que les troubles auditifs, les troubles DYS, les troubles de la vision, le cancer, les maladies cardio-vasculaires, sont organisées localement par la Mission Handicap, souvent en collaboration avec le Service de Santé au Travail (SST), celles-ci permettent d'apporter des réponses dans l'univers du travail à des problématiques de santé parfois écartées ou ignorées.

Une démarche de sensibilisation de l'ensemble des services de santé au travail est également réalisée.

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

La possibilité pour tout salarié 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.

Cette plate-forme d'informations est assurée par le Cabinet EXECO qui accompagne la Mission Handicap depuis 2015. Ce service a notamment pour objectif de répondre aux questions du salarié sur :

- La notion de travailleur handicapé,
- Les conditions d'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Les modalités administratives de constitution du dossier,
- Les bénéficiaires sur le plan personnel dans le domaine privé,
- Les avantages sur le plan professionnel en général, et au sein du Groupe Altran en particulier,
- L'opportunité de déposer une demande de RQTH en fonction de la situation décrite par le salarié

L'intervention est déclenchée à l'initiative du salarié qui contacte Execo par téléphone ou par mail. Les informations recueillies par le prestataire seront strictement confidentielles et, à ce titre, non communiquées à l'entreprise autrement que sur la base de données statistiques.

## 5. Plan de sensibilisation et de communication

### 5.1 Promotion du contenu l'accord Groupe

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction des salariés 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 salariés du Groupe par tous les canaux de communication internes existants, ou à venir (ex : intranet, Repères RH, etc.)
- Brochures salariés distribuées aux nouveaux entrants via la welcome box ou par la gestion du personnel,
- Supports numériques ciblés pour les populations : DO, managers, clients, nouveaux entrants et tous supports de communication interne : Intranet, lettre RH en régions, applications smartphone, etc,
- Information diffusée au cours des séminaires d'insertion ou conférences BU à la demande du RH ou du responsable du périmètre,
- « Corner Handicap » lors d'évènements recrutement Altran comme les Talents Night,
- Jeu numérique de sensibilisation au handicap à l'occasion de la SEEPH,
- Vidéo de témoignages de managers accueillant des salariés en situation de handicap,
- Exposition et/ou démonstrations mobiles : handisport, cancer, comptoir des innovations...

#### Promotion externe

- Communiqué de presse,
- Réseaux sociaux, etc.

Tout au long de la durée de l'accord, la Mission Handicap se fera accompagner, 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 graphisme, vidéos, BD, ...
- Associations et organisateurs d'évènements, ...
- Associations sportives, etc.

### 5.2 Sensibilisation des salariés

Les actions de sensibilisation évoquées au paragraphe 4.2 « Sensibiliser et Communiquer » sont bien évidemment destinées aux salariés « potentiellement » en situation de handicap mais visent aussi la totalité des salariés du Groupe Altran en France par tous moyens existants et si possible innovants comme il a été précisé au paragraphe précédent.

### 5.3 Communication externe

Le Groupe Altran 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.

- Toutes les offres d'emploi diffusées par le Groupe Altran devront contenir une mention appropriée au regard de son engagement sur le handicap. À ce jour, et depuis 2 années, la phrase suivante est insérée dans tous nos supports de recrutement (ex : site carrières Altran, book des offres, jobs boards, salons et forums, etc.) : *« Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap »*
- Les acteurs de la Mission Handicap rencontreront les Cap Emploi et les différents acteurs de l'emploi (Paris et Régions) afin de leur présenter le nouvel accord Handicap ;
- Il s'agira de continuer à mener des actions en synergie avec celles menées par certains clients du Groupe Altran engagés dans la thématique du handicap : intégrer des associations créées par ces clients ou les soutenir ; construire des conférences en partenariat (ex : Airbus) ou tous autres clients inscrits dans cette démarche.

## 6. Plan de formation

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

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination, les salariés handicapés doivent avoir accès, comme les autres salariés du Groupe Altran, aux actions de formation professionnelle et à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur.

À ce titre, les formations inscrites au plan de formation de chacune des sociétés composant le Groupe Altran sont accessibles aux salariés handicapés. Elles donneront lieu, si nécessaire, à des adaptations en fonction du handicap du salarié 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, au-delà du plan de formation de chacune des sociétés composant du Groupe Altran seront proposées. Ces actions pourront notamment 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 ou en dehors du Groupe Altran en cas d'impossibilité de reclassement ;
- 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 du Groupe Altran.

En cas de difficultés d'accessibilité à une formation, celles-ci ne pourront pas justifier un refus de formation et les surcoûts éventuels liés à l'existence d'un handicap (transports, traduction en LSF, vocalisation, ...) seront pris en charge sur le budget de l'accord. Les formations qui répondent à un besoin de l'entreprise sans lien avec le handicap et qui correspondraient à un besoin de mobilité ou d'évolution professionnelle restent hors budget de l'accord.

### 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, le Groupe Altran affirme son souhait d'accueillir des étudiants handicapés dans le cadre de stages et sous la forme de l'alternance afin d'améliorer la qualification des personnes en situation de handicap. L'accueil de ces étudiants permettra d'alimenter, notamment, le vivier de candidatures pour les recrutements.



La présence de stagiaires au sein du Groupe Altran est aussi une occasion de sensibiliser davantage au handicap les salariés ainsi que les managers et de provoquer des rencontres humaines et professionnelles.

Le premier accord a confirmé que l'alternance ne correspondait pas aux besoins du Groupe Altran et à sa culture, ainsi l'accueil des jeunes ou d'adultes handicapés en reconversion professionnelle s'est concentré sur des stages de courte ou moyenne durée.

NB : Les UB des stagiaires détaillées ci-dessous ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'emploi direct. Cette hypothèse sera à prendre en compte lorsque les nouvelles mesures réglementaires sur le calcul de la DOETH entreront en application, soit en 2020.

L'accueil de stagiaires se fera dans les circonstances suivantes :

- Formation initiale
- Période de formation professionnelle continue
- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- Action de formation préalable au recrutement (AFPR)
- Actions de validation du choix de formation en centre de reconversion Professionnelle (CRP)

Les objectifs d'insertion de stagiaires et d'alternants sont les suivants :

	2019	2020	2021	2022
<b>Nombre de stages</b>	44	48	50	55
<b>Nombre d'UB stagiaires</b>	6,5	7,5	9	9
<b>Nombre d'alternants</b>	5	5	5	6
<b>Nombre d'UB alternants</b>	3	3	4	5

Les tuteurs d'insertion, qui peuvent également être les 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. Le temps consacré au tutorat sera financé sur le budget de l'accord à hauteur de de 0,5 jours par mois après évaluation de la situation de handicap en lien avec la Mission Handicap du CRP. À cet effet, la saisie de ce temps se fera sur l'outil interne permettant d'établir le compte-rendu d'activité du salarié.

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

Afin de favoriser l'accueil et l'insertion de cette population, la Mission Handicap étudiera la possibilité de la prise en charge des frais supportés par l'alternant, occasionnés par sa présence en entreprise (déplacements ou hébergement) sur justificatifs et après accord de la Direccte, dans une limite de 400 € par mois et selon les règles en vigueur au sein du Groupe Altran.

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

Le Groupe Altran va continuer à initier une collaboration avec les Grandes Écoles et entretiendra également des partenariats avec les Universités et les Centres 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.

Le Groupe Altran sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses salariés et ses infrastructures, pour le développement de formations adaptées à ses métiers. En 2017, trois CRP (Centre de Reclassement Professionnel) ont bénéficié du reversement de la taxe d'apprentissage. La Loi du 05 septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel réorganise la distribution de cette taxe et contraint les conditions d'attributions de cette taxe. Une réflexion est engagée pour améliorer ces versements dans le cadre d'une étude de faisabilité.

## 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'insertion des futurs salariés handicapés (cf. Annexe 7 objectifs de recrutement) et des actions permettant le maintien dans l'emploi des salariés handicapés dans l'entreprise.

Ces formations pourront être dispensées avec l'aide d'organismes extérieurs et s'adresseront plus particulièrement :

- **Aux managers** : des fiches pratiques au format numérique et imprimables seront destinées à la formation des managers et des sessions de formation en présentiel leur sont dédiées, l'objectif à atteindre étant de former 80% des managers en activité à la gestion des situations de handicap à la fin de la période couverte par l'accord.
- **Aux Institutions Représentatives du Personnel** : 1 session de formation sera mise en place, a minima, chaque année d'application de l'accord, par divisions régionales.
- **Aux recruteurs** : 1 à 2 sessions de formation par année d'application de l'accord, par divisions régionales.
- **Aux tuteurs d'insertion** : une journée de formation préalable à la mise en œuvre du tutorat.
- **Aux Services RH et communication** : 1 à 2 sessions de formation seront mises en place chaque année d'application de l'accord, par divisions régionales.
- **Aux salariés du service Achats** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.
- **Aux salariés de la plateforme ASKUS** : 1 session de formation sera mise en place chaque année d'application de l'accord.
- **Aux Guides-Files, Serres-Files et Sauveteurs-Secouristes du Travail** : 1 session de formation par année d'application de l'accord, par divisions régionales.

**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.).

### 6.4.1 Formation à l'accessibilité des outils numériques

Utiliser l'outil numérique demande des compétences et du matériel qui peuvent être sources d'inaccessibilité pour les personnes en situation de handicap.

Les enjeux sont importants compte tenu des mutations technologiques en cours et de la loi du 07 octobre 2016 pour une République numérique (article 107 sur l'accessibilité numérique).

Si de nombreux outils existent, seule une sensibilisation des développeurs en amont permettra la prise en compte de l'accessibilité numérique dans les projets à venir ou les développements d'outils existants.

La Mission Handicap a déjà conduit des sessions de sensibilisation et de formation à l'accessibilité des outils numériques sur les 3 années de l'accord précédent et entend poursuivre ces actions en ce sens, en s'associant des compétences de spécialistes sur ce sujet.

Le travail engagé consiste à donner la compétence nécessaire aux équipes en charge des outils internes et de leur développement pour intégrer les problématiques d'accessibilité de façon systématique.

## 6.5 Synergie avec les membres du réseau Syntec

Le Groupe Altran est membre de la nouvelle Commission Handicap du Syntec Numérique créée en 2017.

Par ailleurs, afin de favoriser la synergie créée depuis de nombreuses années par un groupe de 12 sociétés membres du Syntec, le Groupe Altran est associé aux actions proposées par le réseau d'entreprises constitué sous le nom de : « Numérique et Handicap ».

Ces actions visent notamment outre l'échange de bonnes pratiques, à faire connaître nos métiers auprès des étudiants, à créer des partenariats avec des écoles d'ingénieurs et du numérique sur la thématique du handicap afin de faire progresser l'emploi des travailleurs handicapés.

MS  
JDD  
RDB

## 6.6 Autres actions de formations externes

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

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 du Groupe Altran 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, sera également apportée par le Groupe Altran. Cela passe notamment, 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 dispenser largement l'information sur les prestations disponibles auprès des acteurs « acheteurs » des entreprises concernées par le présent accord.

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 / 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.

Le Groupe Altran 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 Établissements et Services d'Aide par le Travail (GESAT), HANDECO 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. Aussi, le Groupe Altran 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 Achats de sous-traitance opérationnelle

La sous-traitance opérationnelle se déroule aujourd'hui principalement dans le cadre de contrat de cotraitance à la demande de nos clients (dans le cadre de GME). La Mission Handicap s'attache à faire progresser le recours à la sous-traitance via les EA pour s'associer des compétences sur des projets propres à Altran sur des métiers en pénurie.

Grâce au recours aux TIH (travailleurs indépendants handicapés) dont la facturation est désormais valorisée dans la DOETH et aux partenariats potentiels avec des EA de plus en plus nombreux à répondre à nos besoins, la progression de la sous-traitance opérationnelle est planifiée comme suit (pour rappel : 5.5 UB en 2016, 2.57 UB en 2017).

Les objectifs d'UB acquises par la sous-traitance opérationnelle :

2019 : 5 UB – 2020 : 7 UB – 2021 : 9 UB – 2022 : 10 UB

NB : ces données seront adaptées au nouveau cadre légal qui doit modifier l'évaluation des achats réalisés auprès du secteur protégé et adapté pour le calcul de la DOETH, à compter de janvier 2020.

### 7.1.3 Détachement de personnel salarié d'ESAT ou d'EA

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

À titre d'illustration, les opérations de classement, de destruction de documents, de numérisation et de photocopies 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 solidaires d'entreprise situées en Ile de France, ces interventions sont des moments d'échanges privilégiés entre les salariés du Groupe Altran et les salariés du secteur protégé et adapté.

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

Le Groupe Altran 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.

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté prennent différentes 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 du Groupe Altran.

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

	2019	2020	2021	2022
UB achats auprès du milieu protégé et adapté + UB sous-traitance	15 + 5	18+7	20+9	23+10

NB : ces données seront adaptées au nouveau cadre légal qui doit modifier l'évaluation des achats réalisés auprès du secteur protégé pour le calcul de la DOETH, à compter de janvier 2020.

Correspondant aux volumes d'affaires estimés suivant :

2019	2020	2021	2022
270k	320k	360k	400k

La Mission Handicap soumettra à l'approbation de la Commission de Suivi du dernier trimestre 2018, le principe d'un audit des achats au sein d'Altran, courant 2019, concernant le recours auprès du secteur protégé et adapté, afin d'identifier les pistes d'amélioration et faire ainsi progresser davantage le volume d'affaires au profit de l'emploi indirect.



## 8. Amélioration des conditions de vie des salariés handicapés

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

### 8.1 Suivi spécifique du salarié TH

Un entretien annuel spécifique sera mené par le Service RH et/ou le Responsable de la Mission Handicap Nationale ou Responsable de la Mission Handicap Régionale. Cet entretien sera décorrélé de tout autre entretien existant au sein du Groupe Altran. Le salarié 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 salariés titulaires d'une RQTH ayant exclusivement moins d'un an d'ancienneté, sera assurée.

### 8.3 Anticipation du passage en prévoyance

Le Groupe Altran s'engage à ce que les équipes en charge de la gestion du personnel exercent une vigilance particulière à l'égard des salariés en situation de handicap afin de prévenir des situations qui pénaliseraient le salarié au moment du relais avec le système de prévoyance. Le Responsable 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 salarié sera assurée.

Cette mesure est réservée aux salariés utilisant leur véhicule personnel ou professionnel, pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, et ne concerne que les salariés en situation de handicap ne bénéficiant pas de la mesure de prise en charge des frais de transport en commun ou dont la préconisation du médecin du travail interdit l'utilisation des transports en commun.

Ce financement intervient en complément du financement accordé par l'Agefiph (ou autre organisme ; MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, etc.), le Groupe Altran ne se substituant pas à ces financements.

La Mission Handicap proposera son aide aux salariés pour le montage de leur dossier de demande de financement de moyens de compensation.

La prise en charge de l'aménagement du véhicule sera plafonné à 3 K€ pour 3 années.

### 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 charge de frais paramédicaux

Considérant le nombre croissant de médecines dites « douces » un soutien financier sera apporté à hauteur de 400 € par an, sur préconisation médicale en rapport avec le handicap du bénéficiaire. Ce complément interviendra en dernier lieu des acteurs légaux dans le remboursement des soins (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance).

Exemple de soins pouvant relever de cette pris en charge : Ostéopathes, Orthophonistes, Orthoptiste, Psychiatres, Psychologues, ...

### 8.7 Prise en compte de la séniorité

Une attention particulière sera portée aux salariés partants à la retraite et ce, conformément au Plan d'actions Groupe relatif au Contrat de Génération pour les Sociétés qui le composent, en favorisant notamment l'accès au temps partiel, au télétravail et au cumul emploi/retraite et à toutes autres mesures réservées aux salariés dits « Seniors ».

### 8.8 Congé de solidarité familiale

Le Groupe Altran souhaite apporter son soutien aux salariés bénéficiaires d'une RQTH dont un proche est atteint d'une maladie grave, en leur assurant le maintien de leur rémunération 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.

Conformément aux dispositions légales, 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 de travail ou, entre une période d'activité à temps partiel ou le fractionnement de son congé, sachant que dans ces deux derniers 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.

### 8.9 Parents ayant à charge un enfant handicapé

Les managers étudieront avec la plus grande attention la demande d'un salarié qui aurait à charge un enfant handicapé de disposer d'aménagement horaire. Le cas échéant, si cet aménagement horaire entraîne une réduction de la rémunération, celle-ci se fera dans les mêmes conditions que la mise en place d'un temps partiel classique dont le coût ne saura être supporté par la Mission Handicap.

Pour rappel, en application des dispositions légales, les salariés bénéficient de 2 jours rémunérés lors de la survenance du handicap de leur enfant.

### 8.10 Déplacements domicile / travail avec véhicule personnel

Sur préconisation écrite de la médecine du travail, et lorsque le handicap contraint le salarié à utiliser son véhicule personnel, les indemnités kilométriques entre son domicile et son lieu de travail (lieu de rattachement ou de mission) seront pris en charge à hauteur du barème en vigueur dans le Groupe Altran.

### **8.11 Accessibilité du domicile**

Dans le cadre du télétravail accordé au salarié en situation de handicap, outre l'aménagement de son poste de travail, il sera examiné sur dossier et présentation de 3 devis préalables, un aménagement touchant à l'accessibilité du domicile dans la limite d'un plafond de 2,5 k€.

Dans le cas de la survenance d'un handicap contraignant le salarié à déménager, la Mission Handicap prendra en charge tout ou partie du coût plafonné à 2,5 k€ sur production de 3 devis préalables.

Ces financements interviendront 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.

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

Le Groupe Altran se réserve la possibilité d'étudier toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses salariés 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.

\*  
\* \*

Néanmoins l'ensemble de ces dépenses pour autant qu'elles demeurent cohérentes et adaptées aux besoins des salariés en situation de handicap, ne pourront pas représenter une part excessive du budget de l'accord.

# Chapitre III - Modalités de fonctionnement

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

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

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

Le Responsable de la Mission Handicap Nationale, anime et impulse les actions, assure, grâce à des outils adaptés, un suivi régulier et précis 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 Chargés et Responsables de Mission Handicap Régionale (CMHR ou RMHR)

Le Chargé / Responsable de Mission Handicap Régionale va déployer la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe Altran auprès de l'ensemble des salariés.

Relais opérationnels à l'échelle de leur périmètre, les Responsables de Missions Handicap Régionales sont chargés de décliner l'accord dans leur division régionale et d'assurer l'interface avec le Responsable de la Mission Handicap Nationale.

5 personnes dédiées, soit 4,5 équivalents temps plein pour les 3 grands pôles : Grand Ouest - Grand EST - Nord et Île-de-France.

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

L'équipe de la Mission Handicap Altran comporte une ressource supplémentaire dédiée au recrutement, à hauteur de 0.25 d'équivalent temps plein :

Responsable au sein de l'équipe recrutement d'Altran Technologies, elle mobilise les équipes recrutement en place concernant la recherche des candidats en situation de handicap, accompagne les Responsables des Missions Handicap en régions, encadre le recrutement des stagiaires de CRP et assure la présence de la Mission Handicap Altran dans les forums, salons et écoles partenaires.

### 1.3 Arbitrage de la Direction des Ressources Humaines

En cas de situation bloquée pour la mise en place de mesures en application du présent accord, la Responsable de la Mission Handicap Nationale s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines afin que les mesures nécessaires soient prises.

### 1.4 Outil de gestion du budget et de suivi du pilotage

La Mission Handicap dispose d'un outil de gestion de l'accord qui permet d'effectuer le suivi budgétaire ainsi que le suivi du déploiement des actions dédiées aux grands axes de l'accord : recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation /formation des salariés et les partenariats avec le secteur adapté.

Cet outil assure aussi le suivi détaillé par périmètres opérationnels et entités juridiques distinctes et ainsi d'établir les DOETH annuelles respectives.

## 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 :

- De deux représentants syndicaux désignés 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 au Groupe Altran 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 salariés 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.

À cet effet, les représentants de l'employeur remettent à la commission, dans les 10 à 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 cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, après l'établissement des DOETH, et avant la fin du dernier trimestre de l'année.

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. Ce délai de 3 mois débute à partir de la première réunion de négociation.

### 2.2 Bilan annuel

Une fois par an, au cours du deuxième trimestre, 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.

### 2.3 Restitution trimestrielle

En complément de la commission de suivi, une information trimestrielle dans le cadre d'une réunion spécifique sera transmise aux représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail sur les mesures mises en œuvre auprès des bénéficiaires du présent accord, sans faire état des données nominatives.

Cette restitution comprendra les informations listées en Annexe 9.

### 3. Budget de l'accord Groupe Altran

#### 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 chaque entité composant le Groupe Altran, 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 ci-après. 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.

À 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

Le budget consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH en application des dispositions légales en vigueur, sur la durée de l'accord (voir le tableau de ventilation du budget en Annexe 5).

Dans ce cadre, le montant du budget de fonctionnement prévisionnel pour 2019 sera égal à la contribution due à l'Agefiph au titre de l'année 2018 et calculé sur la base de la Déclaration annuelle de l'Obligation d'Emploi (DOETH).

À titre indicatif, ce montant s'élevait à 2 687 494 € à fin 2017 (montant de la dernière contribution due).

À l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci seront reversés, intégralement ou partiellement, à l'Agefiph sur décision de la DIRECCTE et conformément aux dispositions légales, ou reportés sur le budget de l'accord suivant après consultation de la Commission de Suivi avec l'accord de la DIRECCTE.

#### 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 prévisionnelles avec un engagement de dépenses budgétées à raison de deux fois par année ou de façon ponctuelle pour financer des événements, des aménagements de postes, etc...

#### 3.4 Principe de péréquation

L'application du présent accord n'entraînera pas la péréquation du calcul de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap entre les établissements autonomes d'une même société appartenant au Groupe Altran.

Ce principe autorisé en application de l'article R 5212-18 du Code du travail actuellement en vigueur ne présente pas d'intérêt pour les sociétés du Groupe (calculs financiers de la DOETH comparables).

Cependant, la péréquation sera rendue obligatoire dès 2020 par application de la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de choisir son Avenir Professionnel, concernant le calcul de l'obligation d'emploi basé sur l'effectif total de l'entreprise assujettie et non plus par établissements autonomes.

## Chapitre IV - Dispositions générales

### 1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1er janvier 2019 et prendra fin le 31 décembre 2022, 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 2022 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

À 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 L2161-8 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 le Groupe Altran.

## 5. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord sera déposé sur la plateforme du Ministère du travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>) en deux versions, à savoir une version signée par les parties sous format « PDF » et une version publiable anonymisée dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) seront supprimées (non-visibles).

Un exemplaire sera également adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.


En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 03/01/2019.

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



**Pour l'Organisation Syndicale F3C-CFDT  
(Communication, Conseil, Culture)**

Julie DIDERSEAN  


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

**Pour l'organisation Syndicale SICSTI - CFTC**



**Pour l'Organisation Syndicale CGT  
Fédération des Sociétés d'Études de Conseil et de Prévention**



# GLOSSAIRE

CDAPH	Commission Départementale de l'Autonomie et des Personnes Handicapées
CE	Comité d'Entreprise
CRP	Centre de Reconversion/Réadaptation/Rééducation Professionnelle
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	Établissement et Services d'Aide par le Travail
GESAT	Groupement National des Établissements 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
MH	Mission Handicap
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>Représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail :</b>	<b>terminologie permettant de prendre en compte les prérogatives en vigueur des membres du CHSCT, puis celles à venir des membres de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail</b>
<b>Secteur Protégé et Adapté</b>	<b>ESAT et EA</b>
SEEPH	Semaine Européenne 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 :

Bilan de l'accord 2016-2018 établi au 30 septembre 2018

(en pièce jointe)

## ANNEXE 2

### INDICATEURS DE SUIVI

NATURE de l'engagement	MESURE de l'engagement	PERIODICITE
<b>PYRAMIDE DES AGES</b>	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 4 années d'application de l'accord
<b>RECRUTEMENT</b> Objectifs : CDI/CDD : 164 Alternants : 21 Stagiaires : 197 (32 UB)	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 4 années d'application de l'accord
<b>TAUX D'EMPLOI DIRECT</b> Objectif 2022 : 2.18%	Taux d'emploi direct atteint en fin d'année considérée	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 4 années d'application de l'accord
<b>ACTIONS EN FAVEURS DE L'EMPLOI DES TH</b>	Nombre d'emplois générés par la cotraitance 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 4 années d'application de l'accord
<b>DEPARTS</b>	Nombre de départs par nature, sexe et tranche d'âge.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 4 années d'application de l'accord
<b>INSERTION</b>	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 4 années d'application de l'accord
<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI &amp; ACCESSIBILITE</b>	Nombre aménagements de poste Nombre aménagements conditions de travail Nombre adaptations professionnelles	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 4 années d'application de l'accord
<b>EVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>	Nombre de reclassements Nombre de promotions	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 4 années d'application de l'accord

NS  
120 JD

<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 4 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 4 années d'application de l'accord
<b>FORMATION</b>	Nombre de tuteurs formés Nombre de salariés 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 4 années d'application de l'accord
<b>SECTEUR PROTEGE</b> <b>Objectif d'UB par les Achats : 76</b> <b>Sous-traitance : 31</b>	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 4 années d'application de l'accord
<b>APPORTS EN AIDES TECHNIQUES pour l'amélioration des conditions de vie des PH</b>	Nombre, nature et montant des aides	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 4 années d'application de l'accord
<b>AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE</b>	Nombre de salariés 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 4 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 4 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 4 années d'application de l'accord

## ANNEXE 3

### CONTENU DE LA MISSION DU RESPONSABLE DE LA MISSION HANDICAP NATIONALE

Le Responsable de la Mission Handicap Nationale est garant de la mise en œuvre des engagements du présent accord.

Il prend en charge un ensemble d'actions, dont les principales :

- **Définit** les grands axes de la politique handicap en accord avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise ;
- **Coordonne et anime** l'ensemble du réseau de correspondants ;
- **Pilote** et suit la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise ;
- **Déploie** les actions en faveur de l'emploi des salariés handicapés prévues dans le cadre de l'accord ;
- **Met en place** des process (recrutement, maintien en emploi...)
- **Informe** et communique sur l'accord, tant en externe qu'en interne, ses dispositions, le cadre légal, et le contexte de l'emploi des personnes handicapées ;
- **Coordonne** et planifie avec les services communication France les actions de communication liées à la sensibilisation des personnels ;
- **Accompagne**, oriente et conseille l'ensemble des salariés (salariés handicapés, managers, collectifs de travail...) et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- **Gère, suit et Contrôle** le budget ;
- **Reporte** auprès de la DRH et est garant des indicateurs fournis à la direction de l'entreprise et à la commission de suivi ;
- **Assure** l'interface avec les services de la DIRECCTE, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe Altran.

## ANNEXE 4

### CONTENU DE LA MISSION DU CHARGÉ OU DU RESPONSABLE DE LA MISSION HANDICAP REGIONALE

Le Chargé ou le Responsable de la Mission Handicap Régionale, géographiquement situé dans les divisions régionales, est garant du bon déploiement de l'accord dans son périmètre. Il est force de proposition, en coordination avec la MHN, pour conduire toutes actions susceptibles de contribuer aux engagements de l'accord sur son périmètre (embauche, insertion, sensibilisation, accompagnement, etc.) :

- **Propose** un plan d'actions local spécifique en complément du plan d'actions national au Responsable de la MHN ;
- **Participe** aux réunions d'animation du réseau organisées par le responsable de la MHN ;
- **Déploie** les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap prévues dans le cadre de l'Accord ;
- **Informe** et communique sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap et tisse des liens avec les acteurs du handicap en local (Cap Emploi, Poie Emploi, écoles et universités, partenaires divers de salons et forums, ...) ;
- **Anime** et relaie les actions de communication nationale sur la thématique du handicap (SEPH, campagne de sensibilisation, ...) et initie des actions spécifiques en local, en accord avec la MHN ;
- **Accompagne**, oriente et assure un soutien de premier niveau à l'ensemble des parties prenantes (salariés en situation de handicap, managers, collectifs de travail...) ;
- **Informe** les représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail sur les aménagements de poste de travail mis en œuvre ;
- **Assure** l'interface entre le médecin du travail, le salarié en situation de handicap, le RRH et les éventuelles organisations externes à l'entreprise amenées à intervenir en support d'actions de maintien dans l'emploi ;
- **Collabore** étroitement avec le chargé de recrutement de son périmètre
- **Renseigne** l'outil de suivi de la Mission Handicap en ce qui concerne son périmètre d'intervention ;
- **Reporte** les indicateurs de son périmètre auprès du Responsable de la Mission Handicap Nationale.

## ANNEXE 5

### CONTENU DE LA MISSION DU TUTEUR D'INSERTION

Le tuteur, est un salarié candidat volontaire à cette fonction et situé géographiquement à proximité du salarié en situation de handicap qui accepte ce tutorat. Il ne s'agit pas en la circonstance d'un transfert de compétences ou de savoir-faire mais d'un accompagnement dans les cas suivants :

- **Facilite l'insertion du nouveau salarié en situation de handicap** : au regard des équipes en place, des outils informatiques, ...
- **Anticipe des situations qui pourraient poser problème au salarié en situation de handicap** : déplacements dans l'entreprise, hors de l'entreprise dans le cadre d'un projet, réunions dans des locaux autres que ceux d'Altran ;
- **Alerte le chargé de mission ou le responsable de Mission Handicap** de sa région de la survenance d'un problème : problème d'insertion, d'outils, etc...

**Cet accompagnement du salarié se fera au cours des 6 premiers mois** de son insertion dans l'entreprise.

En cas de nécessité liée à la nature du handicap, le tutorat pourra se prolonger.

Le tuteur exercera sa mission dans le plus strict respect de la confidentialité des informations que pourraient lui confier le salarié tutoré ainsi que le Chargé ou le Responsable de la Mission Handicap sur des points de vigilance liés aux difficultés rencontrées par le salarié en situation de handicap.

# ANNEXE 6

## BUDGET ET VENTILATION PREVISIONNELLE DE L'ACCORD

En vert : cout prévisionnel	Taxe théorique estimée début 2019	Taxe théorique estimée début 2020	Taxe théorique estimée début 2021	Taxe théorique estimée début 2022
	2 800 000	2 800 000	2 800 000	2 800 000
<b>Ventilation budgétaire / Axes</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
	25%	25%	25%	25%
<b>EMPLOI ET INSERTION- Chapitre 2.1 &amp; 2.2</b>	<b>700 000</b>	<b>700 000</b>	<b>700 000</b>	<b>700 000</b>
CV thèques				
Salons				
Cabinets & prestataires recrutements				
Accueil des stagiaires	-330 000	-350 500	-370 000	-410 000
Partenariats écoles				
Partenariats Handicap Numérique				
Formation en vue de l'insertion				
PRITH IDF	-100 000,00	-100 000,00	-100 000,00	??
autres actions,				
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	270 000	249 500	230 000	290 000
<b>PREVENTION ET MAINTIEN dans l'emploi - Chapitre 2.3, 2.4 &amp; 2.8</b>	<b>22%</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	<b>25%</b>
	<b>616 000</b>	<b>644 000</b>	<b>672 000</b>	<b>700 000</b>
Reclassements- Reconversions				
Adaptations professionnelles (bilan, coaching, tutorat)				
Amélioration des conditions de vie ( prothèses, aménagement véhicule,...)				
Transports				
Aménagement de postes (écran, fauteuil, ergonomie,...)	-400 000	-450 000	-560 000	-600 000
Conditions de travail (horaires, télétravail, ...)				
Absences				
Mobilisation de prestataires spécialisés				
Accessibilité; locaux et numériques				
autres actions,.....				
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	216 000	194 000	112 000	100 000



<b>SENSIBILISATION des salariés &amp; COMMUNICATION externe - Chapitre 2.5</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>
	<b>224 000</b>	<b>224 000</b>	<b>224 000</b>	<b>224 000</b>
Événements pendant la SEEPH Événements & partenariats hors SEEPH Conseils en com. et évènementiels  Supports et outils divers : plaquettes, flyers, conférences, supports numériques, ...  Intranet ; pages dédiées, autres actions, .....	-224 000	-224 000	-224 000	-224 000
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>FORMATION Chapitre 2.6</b>	<b>19%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>15%</b>
	<b>532 000</b>	<b>476 000</b>	<b>448 000</b>	<b>420 000</b>
<b>Formations internes</b> ... des RRH ... des managers ... des relais handicap ... des instances représentatives dans l'entreprise ... des acheteurs autres actions, ...	-100 000	-100 000	-100 000	-80 000
<b>Formations externes</b> Soutien à la formation des salariés d'ESAT et EA Accueil de stagiaires Partenariats divers autres actions, .....	-100 000	-120 000	-120 000	-140 000
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	<b>332 000</b>	<b>256 000</b>	<b>228 000</b>	<b>200 000</b>
<b>PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE - Chapitre 2.7</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>
	<b>308 000</b>	<b>336 000</b>	<b>336 000</b>	<b>336 000</b>
Supports à la mise en œuvre de nouvelles activités  Aide au développement et à la professionnalisation autres actions, .....	-146 000	-170 000	-180 000	-200 000
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	<b>162 000</b>	<b>166 000</b>	<b>156 000</b>	<b>136 000</b>
<b>PILOTAGE de l'accord handicap - Chapitre 3.1</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>	<b>15%</b>
	<b>420 000</b>	<b>420 000</b>	<b>420 000</b>	<b>420 000</b>
Masse salariale + charges Réunions animation Outils de suivi OPTHIMUM Accompagnement EXECO Commission de suivi autres, ...	-420 000	-420 000	-420 000	-420 000
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL CONSOMME THEORIQUE</b>	<b>-1 820 000</b>	<b>-1 934 500</b>	<b>-2 074 000</b>	<b>-2 074 000</b>
<b>SOLDE THEORIQUE</b>	<b>980 000</b>	<b>865 500</b>	<b>726 000</b>	<b>726 000</b>

## ANNEXE 7

## OBJECTIFS DE RECRUTEMENT PAR PÉRIMÈTRES OPÉRATIONNELS

Les objectifs de la société APA feront d'une mise à jour en fonction de l'évolution de son effectif (soumission à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à compter de 20 salariés, en application des dispositions en vigueur).

OBJECTIFS RECRUTEMENT 2019	CDI/CDD	ALTERNANTS	STAGIAIRES	EQUIVALENCE ETP STAGES
EST Illkirch	2	1	4	0,5
IDF IT Puteaux	5	1	8	1
IDF Neuilly	1		0	0,5
IDF TI Vélizy	7	1	11	1,5
MED Biot	2		4	0,5
OUEST	3		5	0,5
RA Lyon	2		4	0,5
SO Blagnac	6	2	8	1
ALT LAB	1		0	0,5
ACS	1		0	0
AES	0		0	0
APA	1		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>44</b>	<b>6,5</b>

OBJECTIFS RECRUTEMENT 2020	CDI/CDD	ALTERNANTS	STAGIAIRES	EQUIVALENCE ETP STAGES
EST Illkirch	2	1	5	0,5
IDF IT Puteaux	6	1	9	1
IDF Neuilly	1		0	0,5
IDF TI Vélizy	8	1	12	2
MED Biot	2		4	0,5
OUEST	3		5	1
RA Lyon	2		4	0,5
SO Blagnac	6	2	9	1,5
ALT LAB	2		0	0
ACS	1		0	0
AES	0		0	0
APA	1		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>7,5</b>

OBJECTIFS RECRUTEMENT 2021	CDI/CDD	ALTERNANTS	STAGIAIRES	EQUIVALENCE ETP STAGES
EST Illkirch	3	1	5	1
IDF IT Puteaux	6	1	9	1
IDF Neuilly	1		0	1
IDF TI Vélizy	8	1	13	2
MED Biot	2		4	0,5
OUEST	4		5	1
RA Lyon	2		4	1
SO Blagnac	7	2	10	1,5
ALT LAB	2		0	0
ACS	1		0	0
AES	0		0	0
APA	1		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>5</b>	<b>50</b>	<b>9</b>

OBJECTIFS RECRUTEMENT 2022	CDI/CDD	ALTERNANTS	STAGIAIRES	EQUIVALENCE ETP STAGES
EST Illkirch	3	1	6	1
IDF IT Puteaux	7	1	10	1
IDF Neuilly	1		0	1
IDF TI Vélizy	9	1	14	2
MED Biot	2		5	0,5
OUEST	5		5	1
RA Lyon	2	1	4	1
SO Blagnac	8	2	11	1,5
ALT LAB	2		0	0
ACS	1		0	0
AES	0		0	0
APA	1		0	0
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>9</b>

RA JB

# ANNEXE 8

## CONDITIONS ET PLAFONDS DES AIDES ET PRISES EN CHARGE

NATURE de l'Aide	CONDITIONS D'OCTROI	PLAFONDS
<b>AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL</b> Page 14	Préconisations du Médecin du Travail	SANS OBJET
<b>PRISE EN CHARGE DE 5 JOURS REMUNERES /AN, POUR ABSENCES LIEES AU HANDICAP</b> Page 15	Justificatifs fournis par : médecin, centre hospitalier, centre de rééducation, hors arrêt maladie dûment notifié.	SANS OBJET
<b>TRANSPORT ADAPTE DU TRAJET DOMICILE/TRAVAIL</b> Page 14	Préconisation du Médecin du Travail et après mobilisation des aides financières auprès de l'Agefiph.	30K€ par an
<b>PRISE EN CHARGE DE 2 JOURS POUR LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES DE LA RQTH</b> Page 17	Preuve de dépôt de dossier à la MDPH – Certificat médical pour rendez-vous d'examens ou toute autre pièce justifiant de la démarche RQTH	SANS OBJET
<b>PRISE EN CHARGE DE SURCOÛTS EVENTUELS SUPPORTES PAR L'ALTERNANT</b> Page 19	Justificatifs des dépassements supportés au-delà de la politique de frais de l'entreprise et soumis à l'accord de la Direccte.	400€
<b>PRISE EN CHARGE DES 3 JOURS DE CARENCE EN CAS DE MALADIE</b> Page 24	Pendant la première année d'ancienneté (au-delà tous les salariés en bénéfice)	SANS OBJET
<b>AMENAGEMENT DU VEHICULE PERSONNEL</b> Page 24	Préconisation du Médecin du Travail et après mobilisation des aides financières légales auprès des acteurs ; MDPH, Agefiph.	3K€ par an

<b>PARTICIPATION AUX FRAIS D'EQUIPEMENTS INDIVIDUELS</b> (Prothèses, fauteuil roulant, etc.) Page 24	Présentation de deux devis en complément de : la MDPH, l'Agefiph, la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la Prévoyance, du fonds de Prévoyance de la Mutuelle et après accord préalable de la MH sur l'engagement de la dépense.	SANS PLAFOND
<b>PARTICIPATION AUX FRAIS PARAMEDICAUX</b> Page 25	Complément des frais décaissés, sur justificatif acquitté du praticien, après remboursement éventuel des acteurs légaux (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance). Exemples : Ostéopathes, Orthophonistes, Orthoptiste, Psychiatres, Psychologues, ...	300€ par an
<b>CONGES DE SOLIDARITE FAMILIAL</b> Page 25	Accordé de plein droit au salarié justifiant d'une RQTH sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.	Maintien de la rémunération 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.
<b>CONGE POUR SURVENUE D'UN HANDICAP CHEZ UN ENFANT</b> Page 25	Tous les salariés bénéficient de 2 jours rémunérés lors de la survenance du handicap de leur enfant. Sur justificatif médical	SANS OBJET
<b>PRISE EN CHARGE DES DEPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL AVEC VEHICULE PERSONNEL</b> Page 25	Préconisation de la médecine du travail à hauteur du barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise, sans franchise kilométrique.	SANS OBJET
<b>ACCESSIBILITE DU DOMICILE</b> Page 26	Dans le cadre du télétravail et en sus de l'aménagement de poste, sur présentation de 3 devis préalables et accord de la MH avant l'engagement des dépenses.	2.5k€/an

## ANNEXE 9

**Contenu des informations transmises  
aux représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail**

NB : annexe ajoutée suite aux remontées des CHSCT et de la dernière commission de suivi

**A - LORS DES REUNIONS TRIMESTRIELLES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL COMPETENTS EN MATIERE DE SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL :**

- Un temps spécifique dédié à la restitution de l'ensemble des actions menées sur le trimestre précédent par la mission handicap locale sera mis en place. La restitution sera assurée par le représentant local de mission handicap.
- Le contenu de cette restitution portera sur les principaux indicateurs aussi bien qualitatifs que quantitatifs de l'activité de la Mission Handicap :
  - o Nombre et nature des entrées (embauches + nouveaux déclarants RQTH) / sorties,
  - o Nombre et nature des aménagements de postes,
  - o Nombre et nature des actions spécifiques d'insertion et de maintien dans l'emploi,
  - o Nombre et nature des formations spécifiques,
  - o Nombre et nature des sessions de sensibilisations par public concerné
  - o Nombre et nature des travaux d'aménagement de locaux lié à une situation de handicap

**B - DURANT L'ANNEE, INFORMATION PONCTUELLE DES LORS QU'UN COLLABORATEUR (NOUVEL ENTRANT, NOUVEAU DECLARANT OU SORTANT) EST BENEFICIAIRE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE AU TITRE DU PRESENT ACCORD :**

- Aménagement bureautique complet : fauteuil ergonomique, écran, PC, clavier, souris, nécessitant ou non l'intervention d'un ergonome.
- Parcours d'insertion ou de maintien dans l'emploi nécessitant une formation adaptée à un outil bureautique lié à la situation de handicap, sensibilisation de l'équipe de travail.
- Coaching et accompagnement individualisé en cas d'actions de maintien dans l'emploi, de retour après une longue absence ou en cas de départ pour inaptitude.
- Mise à disposition d'outils logiciels : aide à la vision, à l'audition, ou traduction LSF (Langage des Signes Français), etc.
- Mise en place d'une réunion pluridisciplinaire regroupant le médecin du travail, la MH, le RRH, le manager.

Ces informations ponctuelles sont indicatives et non limitatives : les données transmises comprendront la diversité des situations de compensation du handicap rencontrées dans le groupe.

L'ensemble de ces informations seront non nominatives, sauf accord du salarié concerné notamment dans les situations de réunions pluridisciplinaire.

ALTRAN

