

Groupe Capgemini en France

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES
Années 2010-2011-2012**

SOMMAIRE

PREAMBULE

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

- 1.1 Le cadre légal
- 1.2 Les principes
- 1.3 Les bénéficiaires de l'accord
- 1.4 Champ d'application

ARTICLE 2 – PROGRAMME GENERAL D' ACTIONS

- 2.1 Actions en faveur de l'emploi
- 2.2 Recours et soutien au milieu protégé et adapté
- 2.3 Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des collaborateurs handicapés
- 2.4 Actions en faveur de la formation
- 2.5 Actions de communication et d'information-sensibilisation
- 2.6 Soutien à des actions d'insertion
- 2.7 Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel
- 2.8 Doublement de l'indemnité de préavis

ARTICLE 3 – ANIMATION, COORDINATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICAIRES DE L'ACCORD

- 3.1 La Direction de Programme
- 3.2 Le Chargé de Mission Handicap
- 3.3 Le Comité de Pilotage National
- 3.4 La Commission d'Orientation et de Suivi
- 3.5 Le suivi annuel de l'accord

ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD

- 4.1 Mode de fonctionnement
- 4.2 Principe de péréquation

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION

ANNEXES

PREAMBULE

Depuis 1996 le Groupe Capgemini développe une politique active d'emploi et d'insertion des personnes handicapées en région Rhône-Alpes puis en région Ouest.

Fort de ces deux expériences, Capgemini a souhaité s'engager plus avant en étendant sa politique d'emploi de personnes handicapées au niveau national, et a ainsi signé en 2006 un accord triennal (2006, 2007, 2008) qui a fait l'objet d'un avenant de prolongation pour l'année 2009.

Malgré les aléas rencontrés lors de l'obtention de l'agrément de l'accord en 2006, une réelle dynamique s'est constituée au sein du Groupe en France, avec la réalisation et l'initialisation de nombreuses actions commençant à porter leurs fruits.

En 2008, des initiatives ont été développées et confirmées en 2009, en particulier :

- la création de filières d'intégration spécifiques pour des personnes en situation de handicap, projet pour lequel le Groupe en France mise sur les aptitudes et le potentiel des candidats, au-delà des qualifications proprement dites ;
- la constitution d'un réseau de structures spécialisées et de partenariat avec des grands groupes engagés sur la même démarche apportant leurs expériences dans le déroulé de nos actions ;
- la signature en novembre 2009 avec le Secrétariat d'Etat à la Famille et à la Solidarité de la charte de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Fortes de ces premières réussites et de ces engagements, ainsi que des retours positifs des collaborateurs et des membres du Comité de Pilotage National et des Commissions d'Orientation et de Suivi, la Direction et les organisations syndicales représentatives souhaitent renforcer la politique engagée en faveur de l'emploi des personnes handicapées au travers de ce nouvel accord. Il intègre les fruits de l'expérience de ces 4 dernières années, en poursuivant les engagements dans des projets encore plus ambitieux au profit de l'emploi des personnes handicapées et des personnes handicapées elles-mêmes (formation, maintien dans l'emploi, aide et soutien).

Dans le même temps, les parties signataires souhaitent introduire un mode de fonctionnement présentant davantage de collégialité au sein des diverses commissions.

ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 Le cadre légal

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

- L.5211-1 et suivants du code du travail
- L.5212- 8
- L.5212-13

En référence à l'article L.5212-8, il est défini un plan d'actions présenté à l'article 2 du présent accord.

1.2 Les principes

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

- **favoriser le recrutement** de personnes handicapées au sein du Groupe Capgemini en France, en facilitant l'intégration dans l'environnement de travail, en permettant l'accès des personnes handicapées aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux collaborateurs ;
- **engager des actions facilitant le maintien dans l'emploi** des collaborateurs en « difficulté » lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue, en préparant notamment le retour des collaborateurs après une longue absence ;
- **développer la collaboration** avec les établissements du secteur protégé et adapté et le recours à ces structures pour **l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations** de services ;
- **développer des actions de formation** et d'intégration **en faveur des personnes handicapées.**

Les engagements financiers relevant du programme général d'actions sont imputés sur le budget de l'accord défini à l'article 4.

1.3 Les bénéficiaires de l'accord au sens de l'article L.5212-13 du code du travail

Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ;

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

1.4 Champ d'application

Le présent accord de groupe s'applique à toutes les sociétés constituantes de l'Unité Economique et Sociale Capgemini actuelles et à venir ; ci-après dénommées le Groupe.

ARTICLE 2 – PROGRAMME GÉNÉRAL D’ACTIONS

2.1 Actions en faveur de l’emploi

2.1.1 L’obligation d’emploi

Le programme général d’actions ci-dessous détaillé s’appuie sur la situation de l’obligation d’emploi dans le Groupe, arrêtée au 31 décembre 2008.

Données issues des DOETH 2008 :

FILIALE	Effectif	Obligation	UB totales	Nb de TH	Unités manquantes	Taux d'emploi global minorations comprises	UB sans minorations	Taux d'emploi global
SOGETI AS	1404	84	18,96	17	65,04	1,35%	17,46	1,24%
SOGETI HT	2879	166	11,76	10	154,24	0,41%	10,76	0,37%
SOGETI IS	2064	123	21,89	17	101,11	1,06%	17,89	0,87%
SOGETI REGIONS	2913	165	25,49	19	139,51	0,88%	22,49	0,77%
SOGETI SERVICES	82	4	0,79	0	3,21	0,96%	0,79	0,96%
CG TELECOM ET MEDIA	1541	91	14,1	7	76,90	0,91%	10,6	0,69%
CG ID	1685	100	4,22	2	95,78	0,25%	4,22	0,25%
CG France	89	5	5	2	0,00	5,62%	4,50	5,06%
CG FINANCES ET SERVICES	1310	78	12,35	8	65,65	0,94%	9,85	0,75%
CG SUD	1370	79	19,04	12	59,96	1,39%	16,54	1,21%
CG EST	1067	62	17,81	13	44,19	1,67%	16,81	1,58%
CG OUEST	1449	82	15,12	13	66,88	1,04%	14,12	0,97%
CG CONSULTING	863	51	3,19	2	47,81	0,37%	3,19	0,37%
CG OUTSOURCING	1506	86	20,04	15	65,96	1,33%	17,54	1,16%
CG SERVICE	142	8	0,33	0	7,67	0,23%	0,33	0,23%
TOTAL UES Capgemini	20364	1184	190,09	137	993,91	0,93%	166,55	0,82%

La situation de chaque établissement, au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, évoluera en fonction des résultats produits par le programme d’actions défini sur la période couverte par le présent accord.

Une situation précise de l’obligation d’emploi de chaque établissement sera remise chaque année à l’autorité administrative et présentée au Comité de Pilotage National.

2.1.2 Développement de l'emploi

Il est important de profiter de toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées, quels que soient les postes concernés.

Le Groupe développera ses relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés tels que le Pôle Emploi, les structures du réseau CAP EMPLOI ou toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats reconnus travailleurs handicapés.

Afin de pouvoir disposer des candidatures en temps utile, les profils de poste à pourvoir seront communiqués au plus tôt, tant en interne qu'auprès des partenaires spécialisés.

Afin de favoriser la rencontre avec les candidats handicapés, des actions spécifiques pourront être menées, telles que la participation à des forums et autres événements dédiés, la promotion sur le site Internet du recrutement de travailleurs handicapés, des campagnes de communication dans différents médias, ou encore l'aide aux déplacements des candidats.

Afin de répondre efficacement à cet objectif prioritaire de recrutement, il est nécessaire de considérer l'emploi de personnes handicapées comme une priorité. A ce titre, le Groupe poursuivra le développement d'un appui technique au recrutement de candidats handicapés.

Pour ce faire, une équipe renforcée en central Groupe est mise en place. Elle est composée de 5 personnes ETP (Equivalent Temps Plein) chargées du recrutement et de l'intégration. Cette cellule est dédiée à des actions ciblées locales et/ou nationales tant sur la phase amont que sur la phase aval du recrutement.

Cette mission couvre principalement trois types d'actions :

- la consolidation des profils à pourvoir dans chaque entité ;
- le développement des contacts et des recherches permettant la détection de candidatures de personnes handicapées à travers la constitution d'un réseau de partenaires ;
- le soutien et le suivi des dossiers de candidats handicapés, traités par le service Ressources Humaines, auprès des responsables opérationnels.

Cette mission est portée par les Responsables Ressources Humaines des unités.

Cette politique pourra se poursuivre par tout autre moyen favorisant l'accès à l'emploi de nouveaux collaborateurs handicapés à travers, par exemple, l'aide aux déménagements des candidats ou le soutien via une prime à la mobilité pour les personnes recrutées issues d'autres régions.

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches de travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée totalisant au moins 50% du nombre de recrutements, sans exclure le recours aux contrats à durée déterminée, l'intérim ou les contrats en alternance (d'apprentissage et de professionnalisation).

La filière d'intégration expérimentée dans 2 entités du Groupe en 2008 est aussi un vecteur facilitant l'embauche de personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, le Groupe conduira des actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel chargé du recrutement et de l'encadrement, afin de faciliter le recrutement de personnes handicapées.

Les objectifs annuels de recrutements de personnes handicapées pour l'ensemble du Groupe sont les suivants :

	2010	2011	2012
Nombre de recrutements	35	60	85
% recrutement année N/eff.fin année N-1	20%	30%	35%
UB Stagiaires	15	25	35

Les objectifs de taux d'emploi ci-dessous intègrent les Unités Bénéficiaires (UB) des travailleurs handicapés à l'effectif, celles au titre des stagiaires et celles au titre de la sous-traitance au milieu protégé et adapté (cf § 2.2.1) ainsi que les effets des minorations.

	2010	2011	2012
Taux d'emploi	1,24%	1,57%	2,00%

2.1.3 Intégration

Afin de favoriser l'intégration des personnes handicapées au sein du Groupe, un plan d'insertion sera élaboré sous la responsabilité du Manager concerné, avec l'appui de toutes les parties concernées, coordonnées par le Chargé de Mission Handicap (cf article 3.2), qui apportera également son concours au processus d'intégration du salarié.

Ce plan d'intégration pourra comprendre différentes mesures :

Formation

Des actions de formation pourront être mises en place à l'embauche ou avant l'embauche, de collaborateurs handicapés, afin d'ajuster leur niveau de compétence et faciliter leur prise de poste (cf article 2.4.2).

Une attention particulière sera portée au développement des compétences via les contrats en alternance de personnes handicapées.

Aménagement et accessibilité des postes de travail

Avant chaque embauche, les aménagements nécessaires du poste de travail et les adaptations nécessaires à l'accessibilité de ce poste réalisés selon les besoins du bénéficiaire, après consultation du médecin du travail. Toute autre personne ou organisme ou instance de représentation du personnel compétent pourront être associés à la démarche. Conformément aux dispositions légales, le CHSCT sera consulté avant toute modification des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité. Ces aménagements pourront être matériels ou organisationnels, et des mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail pourront être prises. L'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine pourra également être mise en place (interprètes LSF, auxiliaires de vie,...).

Selon la situation, un processus spécifique d'intégration du nouveau salarié pourra être mis en place :

- Préparation de l'équipe de travail à l'intégration de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un collaborateur handicapé devra être réalisée, à la demande du service médical, de l'encadrement ou de la Commission d'Orientation et de Suivi, et sous réserve de l'accord de la personne handicapée concernée. L'objectif est d'informer et de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché, et de créer ainsi un environnement favorable pour l'accueil et l'intégration du collaborateur.

- Mise en place d'une fonction tutoriale

Afin de faciliter l'intégration et la mise en œuvre des compétences du salarié recruté, une fonction tutoriale pourra être créée pour la circonstance et confiée dans la mesure du possible et des compétences et aptitudes requises à un senior. Le salarié recruté et le tuteur doivent être volontaires. Sa mission est clairement définie et programmée dans le temps. Il peut bénéficier de formation ou d'informations liées à la connaissance du type de handicap, afin de renforcer cette fonction tutoriale.

Un suivi spécifique des collaborateurs handicapés intégrés sera mis en place, dans l'objectif de faciliter le parcours d'intégration du collaborateur, de faire des bilans réguliers suite à sa prise de poste, de veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement, et de réaliser les ajustements nécessaires le cas échéant.

- Primes à l'insertion

1. Une prime forfaitaire pourra être versée à tout nouveau salarié du Groupe, et uniquement dans les cas où l'AGEFIPH ne la proposerait plus lorsque l'embauche concerne une entreprise signataire d'accord collectif en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Cette prime non renouvelable pourra être octroyée si :

- ⇒ Le contrat est un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois (hors contrat de travail temporaire, contrats d'expatrié et contrats conclus avec un employeur établi hors du territoire national, contrat de VRP multicarte, contrat de rééducation) ;
- ⇒ La durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 16h/semaine ou a une moyenne hebdomadaire au moins égale à 16h ;
- ⇒ Le nouveau salarié n'a jamais perçu de prime AGEFIPH.

2. Au-delà de la mise en place du plan d'intégration, et sur le modèle de la prime à l'insertion de l'AGEFIPH, une prime forfaitaire à l'embauche identique à celle de l'AGEFIPH (tant sur le montant que sur les conditions d'octroi) pourra être accordée à l'entité recrutant une personne handicapée afin d'une part, de donner des moyens supplémentaires pour mettre en œuvre un plan d'intégration et d'autre part, d'inciter et d'encourager les entités à embaucher des personnes handicapées.

2.2 Recours et soutien au milieu protégé et adapté

Les structures composant le secteur du milieu protégé et adapté recouvrent trois types d'établissements : les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, ex-CAT), les Entreprises Adaptées (EA, ex-ateliers protégés) et les Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD). Le Groupe s'engage à poursuivre le développement de partenariats avec ces structures.

2.2.1 Développement du recours au milieu protégé et adapté

Les activités pour lesquelles le Groupe a eu recours au milieu protégé et adapté en 2008, à savoir principalement la reprographie, le routage, le recyclage de déchets d'équipements électriques, la restauration et l'achat de fournitures représentent un chiffre d'affaires de plus de 660 000 €, permettant la valorisation de quasi 30 unités bénéficiaires sur la DOETH 2008.

Le Groupe, en impliquant les membres des différents services achats, étudiera toutes les possibilités de développer davantage ce recours au milieu protégé et adapté pour l'achat de biens et services.

Des actions telles que la sensibilisation des personnes en charge des achats, ou encore la réalisation d'une étude sur les travaux et achats susceptibles d'être sous-traités au milieu protégé et adapté, notamment grâce à l'analyse de l'offre existante, pourront être menées. Le Groupe pourra également solliciter les structures du secteur protégé à partir de nouvelles demandes spécifiques et contribuer ainsi au développement de nouvelles activités au sein de ces structures.

A titre d'illustrations et sans que cette liste soit limitative, les travaux confiés pourront concerner :

- le traitement de mailing ou de courriers récurrents ;
- l'impression de documents ;
- la fourniture de papeterie ;
- la numérisation de documents ;
- la restauration ;
- la location de salles de réunion ;
- le recyclage de matériel informatique (DEEE) ;

...

Sur le plan de l'éthique, un soin particulier sera apporté sur le choix des ESAT en privilégiant notamment ceux qui ont signé la Charte d'Ethique et des Valeurs du réseau GESAT.

Sur demande des COS ou du CPN, des ESAT pourront venir présenter leurs activités lors des réunions de ceux-ci.

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

	2010	2011	2012
UB sous-traitance milieu protégé et adapté	36	48	66

2.2.2 Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

Le Groupe pourra développer des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans l'objectif de favoriser le développement d'activités répondant à un besoin, de développer leur professionnalisation et leur compétitivité, ou de permettre le maintien de leur activité. Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté pourront prendre plusieurs formes :

- aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements ;
- mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures ;
- aide au financement de matériels ou logiciels ;
- élaboration de projets spécifiques en vue du développement de leur activité ;
- partenariat avec des groupements (réseau GESAT, HANDECO,...).

2.3 Actions en faveur du maintien dans l'emploi et soutien des collaborateurs handicapés :

2.3.1 Maintien dans l'emploi :

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et capacités. Ce programme de compensation s'appliquera aux salariés bénéficiaires de la loi.

Les managers concernés pourront être associés à la démarche de reclassement ou de reconversion des salariés nécessitée par le handicap.

Ces moyens comprennent notamment :

Aménagement et accessibilité du poste par des adaptations techniques et matérielles

L'aménagement et l'accessibilité des postes de travail relève de la compétence du service médical du travail. Celui-ci peut, le cas échéant, en collaboration avec le Chargé de mission handicap, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement et acquérir le matériel spécifique.

Il peut s'agir de :

- cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail ;
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité ou d'autres problèmes d'ordre sensoriels,...) ;
- d'experts intervenant dans le domaine des dysfonctionnements psychiques et mentaux ;
- d'autres experts choisis en fonction des situations.

Aménagements des conditions de travail

Conformément à la loi qui impose une obligation de moyens, le Groupe veillera, dans la limite des contraintes liées à son organisation et à son environnement, à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'accord.

Le médecin du travail est associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations envisagées. Ces dispositions peuvent être :

- Autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés. Le caractère discontinu de la capacité de travail au regard du handicap est déterminé par le médecin du travail ;
- Allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins. Dans ce cadre, et selon les situations, les salariés bénéficiaires de la loi dont le handicap nécessite des examens réguliers pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à 4 journées par an, sur justificatifs ;
- Aménagement du temps de travail ;

- Mise en place de l'intervention de spécialistes types interprètes LSF ou auxiliaires de vie ;
- En cas de reprise du travail à la suite d'un arrêt prolongé avec avis d'aptitude au poste initial, le Groupe veillera à proposer, sur avis du médecin du travail, une affectation transitoire sur certains postes adaptés permettant une réadaptation progressive du salarié avant un retour en production ou au sein de son service d'appartenance ;
- Tutorat permettant la réadaptation progressive au poste de travail. Il s'agit d'un tutorat technique assuré par un salarié ou un encadrant de l'entreprise ;
- Période de travail à domicile pour certaines catégories de personnel pour lesquelles cette adaptation est compatible avec les exigences professionnelles de leurs fonctions ;
- Mesures facilitant les déplacements professionnels et le trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Aide au reclassement

Les salariés déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail seront accompagnés dans leurs démarches de reclassement par le Groupe. Celui-ci veillera à privilégier systématiquement le reclassement interne dans la mesure du possible. Plusieurs dispositions pourront donc être prises, et notamment :

- Période d'immersion au sein d'autres services afin d'aider le salarié à orienter sa reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ;
- Réalisation d'un bilan de compétences ;
- Financement et mise en place de formations permettant d'ajuster ou de développer les compétences du salarié en fonction du poste identifié ou pressenti pour le reclassement interne ;
- Financement de formations dans le cadre du projet professionnel de reconversion du salarié dans le cas où un reclassement externe est envisagé.

2.3.2 Prévention des situations de handicap

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, l'ensemble des actions de maintien dans l'emploi décrites dans l'accord (cf article 2.3.1) seront mises en œuvre, sans pour autant être imputées sur le budget de l'accord.

La situation des collaborateurs concernés sera étudiée en liaison avec le médecin du travail, ou/et le service social, ou/et les services de sécurité sociale, ou/et de tout autre organisme compétent.

Un point de vigilance particulier sera apporté aux salariés pour lesquels la durée ou la périodicité des absences pour raison médicale est importante. Des visites de pré-reprises pourront être organisées avec l'accord du salarié en vue d'anticiper les restrictions et situations d'inaptitude, et étudier les aménagements envisagés et les possibilités de reclassement le plus en amont possible.

Le service médical et social pourra prendre contact avec le salarié afin d'étudier, compte tenu de l'état du problème de santé, les précautions, les aménagements et les adaptations nécessaires à une reprise du travail.

2.3.3 Aide et soutien aux collaborateurs bénéficiaires de l'accord

Le Groupe s'engage à faciliter les conditions de vie de ses salariés handicapés en son sein par diverses mesures. L'objectif est notamment d'intervenir de manière préventive afin d'éviter toute inaptitude médicale.

Les conditions d'emploi des collaborateurs handicapés sont étudiées en lien avec le médecin du travail, les services de sécurité sociale ainsi que tout autre organisme spécialisé, le cas échéant.

Diverses mesures sont prévues pour aider les collaborateurs en situation de handicap et les soutenir dans leurs démarches :

Reconnaissance du handicap

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

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire. La reconnaissance est attribuée par les MDPH. Cependant, le service de santé au travail de l'établissement, le Chargé de mission handicap ou le DRH de l'établissement pourront informer les salariés sur ces dispositifs et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager dans ce processus.

A cette fin, les salariés concernés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence indemnisée pouvant aller jusqu'à deux journées, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, sur justificatifs.

Aides complémentaires

Les collaborateurs bénéficiaires de l'accord pourront accéder aux aides complémentaires suivantes :

- aide au financement d'acquisition ou d'adaptation du véhicule spécifique au handicap ;
- aide au financement du permis de conduire, au regard des conséquences du handicap ;
- aide aux frais de déménagement rendu nécessaire par le handicap ;
- aide au financement d'aménagement du logement ;
- aide au financement d'appareillages (prothèses,...).

Au-delà de ces mesures, le Groupe se réserve la possibilité d'étudier de manière exceptionnelle toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses collaborateurs handicapés. Dans cette hypothèse, l'opportunité de cette demande sera étudiée par les responsables de l'accord et pourra faire l'objet d'une présentation en commission d'orientation et de suivi, le cas échéant.

Les aides financières accordées par le Groupe viendront en complément des participations financières d'autres organismes (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, ...). Au regard du caractère urgent de la situation, le Groupe pourra intervenir, sous forme d'avance, sans attendre la réponse de prise en charge des différents organismes pouvant être sollicités, et procéder à une régularisation par la suite qui fera l'objet d'un engagement contractualisé avec le salarié concerné.

2.4 Actions en faveur de la formation

Un niveau de formation insuffisant est l'une des raisons des difficultés d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Partant de ce constat, le Groupe souhaite participer à l'amélioration de la qualification des personnes handicapées par la formation.

2.4.1 Accueil de stagiaires handicapés

L'amélioration de la qualification des personnes handicapées passe par l'accès à la formation, notamment pour les jeunes.

A ce titre, le Groupe favorisera l'accueil de personnes en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires, conformément à leurs objectifs de formation et en fonction des possibilités offertes au sein des différentes unités.

L'accueil de stagiaires pourra se faire dans le cadre de :

- la formation initiale ;
- l'application en entreprise de la formation professionnelle continue ;
- la validation et l'élaboration de projets professionnels (dispositifs du Pôle Emploi tels que l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT), l'Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR), outils AGEFIPH tels que la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE)...) ;
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Afin de favoriser l'intégration des stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'insertion des salariés handicapés au sein du Groupe pourront être mises en œuvre (article 2-1-2). Dans le cadre des stages et contrats en alternance, des aides au logement pourront être octroyées en fonction de l'éloignement du centre de formation et du domicile de l'entreprise d'accueil.

Pour mener cette action, le Groupe se rapprochera des écoles ou centres de formation en rapport avec les métiers de l'entreprise. Le Groupe poursuivra également sa collaboration avec des associations (ie : Tremplin Entreprises) qui proposent des stagiaires et des contrats en alternance.

En outre le Groupe s'engage sur un objectif de constitution de 2 « classes Capgemini » de 15 TH maximum chacune par période de 18 mois. Le but sera de mener les candidats à un niveau bac +4 dans nos métiers.

2.4.2 Préparation du recrutement par la formation

Parmi les candidats identifiés par le Groupe, certains ont besoin de compléter leurs connaissances dans leur métier, ou d'acquérir un niveau de formation supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une embauche future. Le Groupe pourra participer au financement ou au cofinancement de ces formations. Ces formations pourront être réalisées de manière individuelle ou collective.

Dans ce cadre, le Groupe pourra également mobiliser ses ressources de formation internes (accueil dans nos cycles de formation).

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

2.4.3 Formation individuelle des collaborateurs bénéficiaires de l'accord

Le Groupe veillera à favoriser l'accès à la formation des salariés concernés par le champ d'application du présent accord éventuellement en mettant en place des moyens appropriés (déplacements, interprète, locaux équipés...) et en apportant un soutien

financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap

Une réduction sélective du temps de travail pendant la durée d'une formation pour préparer des examens ou certifications pourra être proposée aux collaborateurs handicapés de l'entreprise qui en feraient la demande.

Des bilans de compétences pourront être organisés pour valider les acquis des formations reçues dans l'optique de l'évolution du parcours professionnel ou d'un projet personnel.

Enfin, des actions visant à développer le niveau de qualification des collaborateurs handicapés pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE.

2.4.4 Financement d'actions de formation externe

Le Groupe contribuera au financement de formations pour des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés.

Il pourra être amené à proposer l'accès aux ressources techniques et technologiques du service formation du Groupe à des organismes de formation accueillant des personnes handicapées et à mobiliser ses ressources de formation internes.

Des bourses d'études pourront être octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée, de préférence en lien avec les métiers du Groupe.

Une aide financière à la compensation du handicap et à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes handicapées pourra également être apportée par le Groupe. Cela pourra notamment passer par le financement de matériels informatiques favorisant la compensation du handicap, ou encore de postes d'auxiliaires d'études supérieures, en veillant toujours à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun

Le financement de ces actions aura comme objectif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats, en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein du Groupe ou d'une autre entreprise, prioritairement dans les domaines d'activité du Groupe, mais également dans d'autres domaines d'activité.

Ces actions visant à développer le niveau de qualification des personnes handicapées pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les dispositifs de VAE et/ou d'évaluation de compétences assurés par des structures spécialistes du handicap telles que les CapEmploi.

2.4.5 Autres actions

Le Groupe souhaite poursuivre sa collaboration avec la Conférence des Grandes Ecoles et entretenir le partenariat avec les Universités pour faciliter la réussite d'actions prévues au titre du présent accord.

Le Groupe s'engage à mettre en place des partenariats privilégiés avec les Centres de Rééducation Professionnelle et toutes structures de formation spécialisées dans le handicap et formant à ses métiers.

Cette collaboration a pour objectif de favoriser l'accueil, l'emploi et l'aide à la formation des stagiaires de ces structures.

Le Groupe sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses collaborateurs et ses infrastructures pour l'organisation de cycles de formation ou de journées découvertes à destination d'étudiants et de jeunes diplômés handicapés.

Le Groupe s'attachera, avec notamment l'aide d'associations comme ARPEJEH dont il est membre actif, à établir des contacts le plus en amont possible du parcours de formation des personnes handicapées (lycées, Universités, grandes écoles, centres spécialisés,...), pour d'une part leur permettre d'accéder aux aides proposées par ce présent accord et d'autre part sensibiliser aux métiers et à la politique d'emploi des personnes handicapées du Groupe. Cette action vise notamment à favoriser l'orientation des jeunes en situation de handicap vers les métiers du conseil et de l'informatique, à les inciter à acquérir un niveau de qualification supérieur, et ainsi favoriser leur insertion professionnelle.

2.5 Actions de communication et d'information-sensibilisation

Le Groupe s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap et informer sur les dispositions de l'accord, tant en interne qu'en externe.

2.5.1 Information-sensibilisation interne

Cette information-sensibilisation visera à renforcer l'adhésion des responsables ressources humaines et des responsables opérationnels du Groupe en matière d'intégration des personnes handicapées, ainsi qu'à créer les conditions favorables à l'accueil d'une personne handicapée auprès de l'ensemble des salariés.

Plusieurs outils pourront être utilisés à cette fin, notamment :

- documents de communication interne sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (plaquettes, pages intranet...);
- réunions d'information et formations auprès de l'encadrement sur la gestion de collaborateurs en situation de handicap ou auprès des recruteurs sur le recrutement de travailleurs handicapés;
- manifestations à caractère exceptionnel et ludique afin de favoriser la connaissance et la démystification du handicap (pièces de théâtre, mise en situation pratique, découverte de la différence...);
- intervention(s) auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé;
- communication spécifique lors des modules d'accueil des salariés (Welcome,...);
- ...

Les membres des COS pourront être associés aux actions d'information-sensibilisation, en concertation avec le CMH.

2.5.2 Information-sensibilisation externe

Le Groupe a pour volonté de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externe, notamment auprès des écoles et des universités :

- Mise en œuvre de projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés;
- Participation aux rencontres Entreprises sur le thème de l'emploi des personnes handicapées (conférences, tables rondes...);
- Campagne de communication dans la presse;
- ...

Ces actions auront pour but de communiquer sur la politique menée par le Groupe en faveur de l'emploi des personnes handicapées auprès de candidats potentiels, mais également auprès d'un public plus large, dans le but d'informer et de sensibiliser au handicap, et ainsi participer de manière plus globale au changement des mentalités sur ce sujet.

2.5.3 Participation à des actions de promotion

Le Groupe souhaite étendre son engagement en faveur des personnes handicapées en soutenant des actions de promotion liées au handicap. Ces actions pourront prendre plusieurs formes, et notamment :

- Participation à l'organisation d'évènements / manifestations (ludiques, culturelles, sportives,...) en faveur de la promotion et de la sensibilisation au handicap ;
- Soutien financier au développement d'actions et/ou d'activités en direction des personnes en situation de handicap.

Ces actions doivent s'inscrire dans une réelle démarche de sensibilisation à l'emploi des personnes en situation de handicap ou en lien direct avec l'insertion de personnes en situation de handicap.

2.6 - Soutien à des actions d'insertion

Le Groupe souhaite apporter son soutien à des actions d'insertion liées à la problématique du handicap, qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus.

D'une manière globale, le Groupe souhaite favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Il souhaite donc intervenir dans ce cadre auprès de structures ou de personnes handicapées, sans se limiter à ses métiers.

Le Groupe pourra donc intervenir sur divers projets / actions, et notamment :

- Il pourra développer des projets pour favoriser l'accès au savoir et à l'emploi des personnes handicapées comme par exemple le projet « Centre Relais Entreprises » destiné aux salariés ayant une déficience auditive, le projet « accessibilité aux documents PDF » mené avec d'autres entreprises, le projet concernant l'élaboration d'une norme « Entreprise Handi-Accueillante » mené en partenariat avec l'AFNOR (mise en place de bonnes pratiques pour favoriser l'accès à l'emploi),... ;
- il étudiera la possibilité d'aider et de soutenir des personnes dans le cadre d'acquisition de matériels spécifiques à leur handicap nécessaires à leur parcours d'insertion professionnelle. Ce soutien devra s'inscrire exclusivement en complément du dispositif de droit commun (Sécurité sociale, mutuelle, assurance, AGEFIPH, MDPH...) ;
- il pourra intervenir pour soutenir des structures spécialisées dans l'insertion des personnes handicapées à développer des actions qui facilitent l'emploi ou les démarches de recherche d'emploi des personnes handicapées ;
- il pourra soutenir financièrement la création d'Entreprises d'Intérim d'Insertion amenées à employer des personnes en situation de handicap. Ces structures permettront à des personnes en situation de handicap de reprendre une activité, et représente également une possibilité de sourcing de candidats handicapés pour le Groupe ; (*)
- il pourra également, dans le but d'aider au recrutement de personnes handicapées, accorder une subvention de fonctionnement à des associations locales recrutant des travailleurs handicapés, en complément et dans le respect des dispositions de droit commun (dispositions liés aux contrats aidés, etc...) ; il

sera de la responsabilité de la filiale d'accorder une attention particulière à l'objet et l'éthique de l'association ;

- il pourra également intervenir financièrement auprès de structures d'accueil pour enfants ou adultes handicapés. Il pourra notamment concourir à la création de centres ou d'écoles spécialisées adaptées à une pathologie spécifique ; (*)
- il pourra également soutenir des projets de création d'entreprise de personnes en situation de handicap

(*) Ces actions devront être validées par le Comité de Pilotage National tel que défini à l'article 3.3

2.7 Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel.

Le Groupe souhaite apporter une aide auprès des enfants, des conjoints connaissant un handicap reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP ou par la CDES, à condition qu'ils soient rattachés au foyer fiscal du collaborateur concerné ou qu'ils bénéficient d'une pension de la part de ce dernier.

Cette aide interviendra sous la forme d'attribution de Chèques Emploi Services Universel (CESU). Les sommes allouées devront respecter les plafonds fixés par le législateur en matière d'exonération de charges sociales et de fiscalité.

Les dépenses ne seront pas imputées sur le budget de l'accord. Elles le seront sur un fonds spécifique alloué par l'entreprise.

Les dossiers seront instruits par les COS et soumis au CPN. Ce dernier examinera les dossiers au cours de séances organisées tous les mois soit en présentiel soit en téléconférence et prendra les décisions sous réserve qu'au moins la moitié de ses membres soit présente.

Le Groupe souhaite également apporter son soutien aux familles suite à la naissance d'un enfant handicapé. Dans ce cadre, le Groupe pourra favoriser la prolongation d'un congé parental et étudiera toutes les demandes d'aménagements des conditions de reprise de travail en fonction des besoins de la famille.

Selon les situations, un aménagement du temps de travail du salarié concerné pourra être étudié.

2.8 Doublement de l'indemnité de préavis en cas de licenciement (hors cas de motif disciplinaire).

ARTICLE 3 – CONDUITE, ANIMATION ET SUIVI DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L’ACCORD

La mise en œuvre effective des mesures permettant l’intégration des personnes en situation de handicap repose sur l’action des différents services des établissements composant le Groupe.

A cet effet, une coordination est conduite à deux niveaux :

- au niveau National, par une Direction de Programme et un comité de pilotage national qui assure la validation des plans d’action annuels et le suivi de l’accord ;
- au niveau des établissements sociaux, au sens des comités d’établissement, dont l’effectif est supérieur à 500, par un Chargé de Mission Handicap et une commission d’orientation et de suivi.

Pour les établissements sociaux, dont l’effectif est inférieur à 500, le CHSCT assure ce rôle.

En outre, la DRH du Groupe établira au début de chaque année et pour chaque filiale une directive contenant les objectifs en termes de recrutement, d’effectifs, de recours au milieu aidé et protégé et de taux d’emploi, ces objectifs tenant compte de la situation et de l’environnement propres à chaque filiale.

Les établissements du Groupe peuvent s’appuyer sur plusieurs ressources :

3.1 La Direction de Programme de l’accord du Groupe

Une Direction de programme est nommée pour assurer le pilotage, la coordination et l’animation du présent accord. Elle est placée sous l’autorité de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

La Direction de Programme a pour mission de :

- Animer et coordonner l’accord au niveau du Groupe, tant en interne qu’en externe ;
- Informer et communiquer sur l’accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l’emploi des personnes handicapées ;
- Apporter son aide pour l’orientation et le conseil des salariés et des différentes parties prenantes à l’accord ;
- Mutualiser les actions et consolider les données des différentes filiales ;
- Piloter et suivre les réalisations dans le cadre de l’accord ;
- Animer les CMH ;
- Mettre en place des outils de gestion communs aux CMH : compte rendu des COS, suivi des effectifs et reporting financier.

Pour mener à bien cette mission, la Direction de Programme pourra s’adjoindre des compétences d’autres acteurs, tant internes qu’externes.

3.2 Le Chargé de Mission Handicap

Un ou plusieurs chargés de mission handicap (CMH) sont nommés dans chaque établissement par la DRH pour être les personnes chargées de relayer la politique d’emploi des personnes handicapées du Groupe.

Le nombre de CMH sera déterminé en fonction de la taille et du périmètre géographique de chaque établissement de la façon suivante : 1/2 ETP par tranche entière de 1000 salariés, multiplié par 2 dans le cas d'une forte dispersion géographique (plus de 6 établissements de plus de 50 personnes chacun). Le nombre de CMH par établissement, déterminé en fonction de la situation actuelle, est indiqué en annexe.

Assurant un rôle de pilote de la Commission d'Orientation et de Suivi (article 3.4), le chargé de mission handicap a pour mission, au sein de son établissement, et sous la responsabilité du DRH, de :

- Animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- Déployer les actions en faveur de l'emploi des TH prévues dans le cadre de l'Accord groupe ;
- Informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes handicapées ;
- Orienter et conseiller les salariés et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- Piloter et suivre la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise ;
- Assurer le reporting auprès de la DRH et de la Direction de Programme.

3.3 Le Comité de Pilotage National

3.3.1 Sa composition

Un Comité de Pilotage National de l'accord est composé :

- de la Direction des Ressources Humaines du Groupe ;
- de la Direction de programme de la mission handicap ;
- de deux membres mandatés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord et membres du personnel du Groupe.

Les membres du Comité seront tenus au respect des règles de confidentialité.

3.3.2 - Les attributions du Comité de Pilotage National

Ce comité est assimilable à une commission de suivi d'accord. Il est compétent pour évaluer et promouvoir la politique d'emploi des personnes handicapées au sein du Groupe.

Il est informé de l'état d'avancement des actions programmées et des éventuelles difficultés rencontrées. Il contribue par sa réflexion à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

Il doit notamment :

- identifier les projets possibles au niveau national ;
- élaborer le programme d'actions national ;
- examiner les résultats par établissement, consolider les actions menées au niveau du Groupe comparées aux objectifs fixés, et définir les actions correctives à déployer ;
- examiner 2 fois l'an (1^{ère} et 3^{ème} CPN de l'année), le bilan financier de chaque établissement, ainsi que la consolidation à l'échelon du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation) ;
- définir les affectations budgétaires pour l'année à venir ;
- valider les rapports d'activités intermédiaires et finaux.

La démarche de gestion de projets nationaux dont la responsabilité relève du CPN s'organise de la façon suivante :

- construire les grandes lignes du projet ;
- présenter le projet au CPN pour analyse et décision ;
- effectuer les adaptations si nécessaires ;
- mettre en œuvre et suivre la réalisation.

Les documents à examiner seront fournis dans un délai minimum de 10 jours avant la réunion.

Les factures afférentes aux dépenses réalisées par la Direction de Programme sont consultables par le secrétaire et le secrétaire adjoint.

3.3.3 - Réunions du Comité de Pilotage National

Le Comité se réunira trimestriellement à l'initiative de la Direction de Programme qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera confié à un membre du CPN appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple des membres hors Direction. Un secrétaire adjoint sera également désigné dans les mêmes conditions que le secrétaire.

Si un vote devait être requis pour statuer sur un point, le principe sera le suivant :

- La direction disposera au travers de ses représentants d'un nombre de suffrage égal à celui cumulé des organisations syndicales signataires et membres du comité (2 votes pour chacune des n organisations syndicales signataires, n fois 2 votes pour la direction) ;
- Lorsqu'une procédure de vote est nécessaire, les décisions seront prises à la majorité des votes exprimés ;
- En cas de vote à parité, le secrétaire, le secrétaire adjoint et la Direction se réuniront pour trouver une position de compromis qui sera présentée au CPN. Si aucune position de compromis n'est trouvée ou si la nouvelle proposition est rejetée par l'ensemble du CPN hors Direction, le projet proposé sera alors retiré.

Selon les sujets traités, des intervenants extérieurs pourront être associés aux réunions du Comité de Pilotage National.

Le Comité se réunit une fois par trimestre ; cependant des réunions spécifiques pourront être organisées. En fonction des sujets abordés, un ou des chargés de mission handicap ainsi qu'un ou plusieurs membres de l'équipe de recrutement pourront être invités lors d'une réunion.

Une fois par an, il lui sera communiqué le bilan annuel des actions réalisées et des dépenses engagées en fonction des grands axes du programme d'actions décrits dans le présent accord. Ce bilan, qui donnera lieu à un rapport écrit, portera notamment sur :

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

Le temps dédié sera de 1 journée par membre (excepté le secrétaire) et par trimestre hors temps de réunion, et de 2 journées pour le secrétaire par trimestre et hors temps de réunion.

Les comptes rendus des réunions seront disponibles sur un intranet.

3.4 La Commission d'Orientation et de Suivi

Au sein de chaque établissement social, au sens des comités d'établissement, dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, une Commission d'Orientation et de Suivi de l'accord sera créée.

3.4.1 Sa composition :

- Le DRH ou son représentant
- Le chargé de Mission handicap
- Un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord, membre du personnel de l'établissement social (désignation d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale)
- Un représentant du CHSCT (dans le cas de plusieurs CHSCT, un représentant par CHSCT)
- Un représentant du service de santé au travail

Les membres de la Commission sont tenus au respect des règles de confidentialité.

3.4.2 Les attributions de la Commission d'Orientation et de Suivi

- Elabore et propose le programme d'actions relatif à son périmètre ;
- Valide les actions ; participe à la recherche des solutions ;
- Etablit un rapport (une fois par an) ;
- Examine 2 fois l'an le suivi budgétaire.

Les documents à examiner seront fournis dans un délai minimum de 10 jours avant la réunion.

Les factures afférentes aux dépenses réalisées par la Direction de Programme sont consultables par le secrétaire et le secrétaire adjoint.

3.4.3 Réunions des Commissions d'Orientation et de Suivi

Chaque Commission d'Orientation et de Suivi se réunira trimestriellement à l'initiative du Chargé de Mission Handicap qui établira avec le secrétaire l'ordre du jour des réunions.

Des réunions supplémentaires pourront être organisées sur demande d'une majorité des membres et sous condition d'être valablement justifiées. Ce nombre de réunions ne pourra pas dépasser 2 par an.

Le secrétariat sera confié à un membre de la COS appartenant à une organisation syndicale, élu à la majorité simple, hors direction.

Selon les sujets traités, des intervenants extérieurs (notamment les assistantes sociales) pourront être associés aux réunions de la Commission d'Orientation et de Suivi.

Dans l'hypothèse où des sujets posent un problème d'arbitrage, le chargé de mission devra prendre la décision de demander au Comité de Pilotage National une position.

Les comptes rendus des réunions seront disponibles sur un intranet.

3.4.4 Information et moyens des COS

Pour assurer leur mission, les membres des Commissions et du Comité de Pilotage National pourront se réunir par organisation syndicale pour favoriser la promotion et la mise en œuvre de la politique d'emploi des personnes handicapées du Groupe. Ces réunions pourront s'exercer une fois l'an sur une journée.

Le temps dédié sera de 1 journée par membre (excepté le secrétaire) et par trimestre hors temps de réunion, et de 2 journées pour le secrétaire par trimestre et hors temps de réunion.

En fonction de l'urgence de la mise en place d'aménagements de poste et s'il apparaît que les commandes correspondantes tardent à être émises, la COS pourra demander à la Direction de Programme d'intervenir auprès des acteurs concernés.

3.5 Le suivi annuel de l'accord

Les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées au mois de mars suivant la clôture de chaque année d'application par le Comité de Pilotage National. Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit établi par un prestataire externe, portera notamment sur :

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

Au vu des résultats obtenus, et notamment des embauches réalisées, le Comité de Pilotage National peut proposer des ajustements d'objectifs qui seront présentés pour accord à la DDTEFP.

Ce bilan sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'établissement, ainsi qu'aux CHSCT et sera accessible à l'ensemble du personnel au travers d'un intranet.

Le rapport écrit sera présenté à la Direction du Travail et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

ARTICLE 4 - BUDGET DE L'ACCORD

4.1 Mode de fonctionnement

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par chaque entité concernée 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.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année n à partir des déclarations annuelles de l'année n-1 (cf. budget prévisionnel 2010 en annexe).

Il sera décidé chaque année de répartir le budget entre :

- un budget national, géré par la Direction de programme ;
- des budgets locaux propres à chaque entité et gérés par les chargés de mission handicap.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront 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 du Comité de Pilotage National.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise.

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci pourront, intégralement ou non, être reversés à l'AGEFIPH conformément aux dispositions légales ou reportés sur le budget de l'accord suivant, sur proposition du Comité de Pilotage National, et selon la décision de la DDTEFP.

4.2 Principe de péréquation

L'entreprise applique la péréquation au niveau des établissements juridiquement distincts. Elle ne concerne que les établissements secondaires.

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION

5.1 - La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L 2232-2 du code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein du Groupe et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet pour trois années civiles à compter du 1^{er} janvier 2010, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent accord dès ratification en interne).

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2010, 2011 et 2012. Il prendra donc fin le 31 décembre 2012.

5.2 - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L 2261-7 et L 2261-8 du code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

5.3 - Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires s'engagent à négocier un nouvel accord.

5.4 - Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au niveau du Groupe et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du code du travail.

5.5 - Conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, et remis, après agrément, au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

5.6 - Le présent accord est nul et non avenue en cas de refus d'agrément par le Préfet du département.

Fait à La Défense, le

En 9 exemplaires

Pour l'UES Caggemini

Nom :

Pour le syndicat SICSTI (CFTC)

Nom :

Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)

Nom :

***Pour le syndicat National CGT
Groupe Caggemini***

Nom :

***Pour la Fédération des employés
et Cadres (FO)***

Nom :

Pour la CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)

Nom :

ANNEXE FINANCIERE

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2010 – 2011 - 2012

L'obligation d'emploi pour 2008 est établie à 1 184 unités.

Le nombre des unités bénéficiaires s'élève au 31 décembre 2008 à 167,09.

Compte tenu de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés du groupe et des minoration, le nombre d'unités manquantes est de 993,91 sur les établissements concernés par l'accord et la contribution théorique est de : 5 169 489 €.

Le budget annuel prévisionnel est fixé à 5 200 000 €. Il est réparti entre la mission nationale et les missions locales. Pour information, la répartition en 2009 a été respectivement de 48% et de 52%.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires. Il est égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

PROGRAMME ANNUEL

Chap. 2-1	Développement du programme de recrutement de collaborateurs handicapés	1 300 000 €	25 %
Chap. 2-4	Formation	1 196 000 €	23 %
Chap. 2-5	Communication et information - sensibilisation	416 000 €	8 %
Chap. 3	Animation, coordination et suivi de la politique d'emploi de travailleurs handicapés	1 040 000 €	20 %
Chap. 2-2-2	Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté	312 000 €	6 %
Chap. 2-6	Soutien à des actions d'insertion	260 000 €	5 %
Chap. 2-3-1 2-3-3	Maintien dans l'emploi et soutien aux collaborateurs handicapés	676 000 €	13 %
Budget total		5 200 000 €	
Chap. 2-7	Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel	100 000 €	

Nombre de CMH par filiale

FILIALE	Situation DOETH 2008			Nombre de CMH ETP		
	Effectif	Nbre total d'établissements	Nbre d'établissements de plus de 50 personnes	Nbre CMH ETP hors dispersion géographique	Dispersion géographique	Nbre total CMH ETP
SOGETI IDF	3468	2	2	1,7	NON	1,7
SOGETI HT	2879	17	13	1,4	OUI	2,9
SOGETI REGIONS	2913	18	12	1,5	OUI	2,9
SOGETI SERVICES	82	2	1	0,0	NON	0,0
CG TELECOM ET MEDIA	1541	3	3	0,8	NON	0,8
CG ID	1685	2	2	0,8	NON	0,8
CG France	89	1	1	0,0	NON	0,0
CG FINANCES ET SERVICES	1310	1	1	0,7	NON	0,7
CG SUD	1370	6	5	0,7	OUI	1,4
CG EST	1067	5	4	0,5	OUI	1,0
CG OUEST	1449	11	6	0,7	OUI	1,4
CG CONSULTING	863	2	1	0,4	NON	0,4
CG OUTSOURCING	1506	11	6	0,8	OUI	1,5
CG SERVICE	142	1	1	0,1	NON	0
TOTAL UES Capgemini	20364	82	58	10,2		15,5

A. FICHE DE MISSION**Chargé de Recrutement et d'Intégration (CRI)**

Intitulé de la mission	Chargé de Recrutement et d'Intégration
Objectif général	Sous la responsabilité de la Direction de Programme et en relation avec les Chargés de Mission Handicap, rechercher et accompagner des candidats et des stagiaires handicapés en vue de leur recrutement ou de parcours de formation (stages, alternance)
Missions	<ul style="list-style-type: none">- Exploiter toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées, quels que soient les postes à pourvoir- Consolider les profils à pourvoir de chaque entité, aussi bien en termes de recrutement que de parcours de formation- Développer des contacts et des recherches permettant la détection de personnes handicapées à travers la constitution d'un réseau de partenaires- Promouvoir les candidatures auprès des Chargés de Mission Handicap et des opérationnels- Assurer le reporting auprès des CMH et de la Direction de Programme.- Faciliter l'accueil en stage (application en entreprise ou validation de projet) dans les différents services
Activités spécifiques	<ul style="list-style-type: none">- Développer des relations avec les divers organismes publics et privés, spécialisés dans le reclassement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Pole Emploi, CAP EMPLOI, CRP et toute autre structure susceptible de proposer une présélection de candidats)- Consolider les besoins- Constituer un vivier de candidats et le diffuser régulièrement- Accueillir les candidats et constituer leur dossier de candidature- Assurer le premier entretien- Promouvoir les candidats en indiquant les éventuels aménagements de poste et compensations nécessaires à leur intégration- Promouvoir les candidats et faciliter leur recrutement en recherchant des solutions permettant de faire converger les caractéristiques du poste à pourvoir et les compétences du candidat- Assister éventuellement les candidats tout au long du processus de recrutement (lors des entretiens notamment)- Effectuer le suivi des dossiers diffusés auprès des CMH et des opérationnels, faire les relances nécessaires et organiser les rendez-vous avec les candidats- Préparer en coordination avec les CMH l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés- Participer éventuellement à la mise en œuvre de l'ingénierie nécessaire à leur intégration- Intervenir en tant que conseil sur le parcours et le projet métier/formation, la candidature de la personne.

Compétences :

- Connaissance de nos métiers et de la thématique du handicap
- Capacité à résoudre les problèmes
- Sens du service
- Ecoute, amabilité et disponibilité
- Implication et motivation
- Esprit d'équipe
- Capacité à travailler avec différents partenaires
- Créativité, capacité à être force de proposition, pro-activité
- Organisation, rigueur, esprit d'analyse et de synthèse