

UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE

CGI

Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap

2016 - 2017 - 2018

Entre l'Unité Économique et Sociale CGI, ci-après désignée la Société ou CGI, reconnue par accord du 26 mars 1998 et ses avenants, représentée par Monsieur Benoit FROMENT en vertu des mandats dont il dispose à cet effet,

D'une part,

Et

- L'organisation syndicale F3C - CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Monsieur Patrick RENAULT en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Youval AMSELLEM en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Jean-Pierre BAROUKHEL-MOUREAU en sa qualité de délégué syndical central de l'UES ;

D'autre part,

Il est intervenu l'accord ci-après

PR
BFR

SOMMAIRE

Préambule	3
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	3
ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD.....	3
Article 2.1 – Le cadre légal	3
Article 2.2 – Les principes.....	4
Article 2.3 – Les acteurs	4
ARTICLE 3 – PLAN D'EMBAUCHE	8
3.1 - Les actions de Recrutement	8
3.2 – l'évolution du taux d'emploi	9
3.3 – Favoriser l'insertion professionnelle des personnes par la formation	10
ARTICLE 4 – PLAN DE FORMATION	10
Article 4.1 – Les actions menées en faveur des salariés de l'entreprise en situation de handicap	10
Article 4.2 – Les actions menées pour des personnes en situation de handicap.....	11
Article 4.3 – Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise.....	12
4.3.1 - Formations dédiées aux acteurs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.....	12
4.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques	12
4.3.3 - Formations spécifiques pour les salariés	13
4.3.4 - Formations spécifiques pour les médecins du travail de l'Entreprise	13
ARTICLE 5 – PLAN DE SENSIBILISATION	13
ARTICLE 6 – PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	14
Article 6.1 – Les process d'intégration et de maintien dans l'emploi	14
Article 6.1.1 - Les étapes de l'intégration et de l'accompagnement	14
Article 6.1.2 - L'aménagement du poste de travail.....	15
Article 6.2 – Diverses mesures	16
Article 6.3 – L'accompagnement des démarches de reconnaissances	17
Article 6.4 – La protection de l'emploi	17
Article 6.5 – Actions spécifiques en faveur des conjoints, enfants ou personne à charge lorsqu'ils sont en situation de handicap.....	18
ARTICLE 7 – PLAN D'AIDE A L'INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES.....	18
ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE.....	19
ARTICLE 9 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD	20
Article 9.1 - Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord	20
Article 9.2 - Suivi administratif et financier	21
Article 9.3 - Budget.....	21
Article 9.4 - Outillage de la MEH	21
ARTICLE 10 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR.....	22
ARTICLE 11 – PUBLICITE DU PRESENT ACCORD	22
ARTICLE 12 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD	22
ANNEXES.....	23

PR  Bfr 0

Préambule

CGI intervient depuis plusieurs décennies dans le domaine du conseil en management, de l'intégration de technologie, des services informatiques et de l'externalisation.

Le présent accord entend, sur la base des enseignements et des avancées issues des premiers accords, améliorer, renforcer et pérenniser, le développement et l'efficacité des actions engagées. L'ambition de ce nouvel accord est de fixer les objectifs, le cadre, les moyens et le suivi qui permettront de confirmer notre engagement dans les actions destinées à favoriser significativement l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler le principe de non-discrimination en faveur des personnes handicapées. A ce titre, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son handicap.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord signé au niveau de l'UES est applicable à l'ensemble des entités juridiques la composant.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 – Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des lois du 10 juillet 1987 et 11 février 2005 relatives à l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap (TH) conformément à l'article L 5212-1 et suivants du Code du travail. Les termes Travailleurs en situation de Handicap (TH) désignent dans le présent accord les bénéficiaires de ces lois.

Ces dispositions sont applicables aux salariés reconnus Travailleurs en situation de Handicap par la Commission des droits et de l'autonomie, ainsi qu'aux diverses autres catégories de salariés énumérées par l'article L5212-13 du code du travail.

Il s'agit notamment :

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

PR 

BFR20

Article 2.2 – Les principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le recrutement, la formation, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ces orientations comportent :

- Un plan d'embauche
- Un plan de formation
- Un plan de sensibilisation
- Un plan d'intégration et de maintien dans l'emploi
- Un plan d'aide à l'innovation /Mutations technologiques
- Un plan de développement du partenariat avec le secteur adapté ou protégé
- Un dispositif de suivi de l'accord.

Pour répondre à ces enjeux, il est indispensable que les acteurs suivants, outre la Mission Emploi Handicap (MEH), ses référents et les services de santé au travail (SST), aient connaissance de la situation de handicap des collaborateurs de leurs périmètres et des compensations prévues pour ces derniers (statut TH / identité / contraintes / compensations) :

- Responsables Ressources Humaines ;
- Services administratifs (Paie, Assistantes RH, Administration du personnel).

Ces informations seront consignées dans une fiche de suivi et transmises à ces acteurs qu'à la condition que le destinataire ait été formé au Handicap au préalable. Cette fiche est par nature confidentielle et ne peut être divulguée.

Le management sera de fait informé dès lors que des adaptations / compensations sont nécessaires.

En tout état de cause, le management disposera de ces informations dès lors que le salarié TH lui-même aura donné son accord.

La MEH pourra souligner au salarié TH l'intérêt de faire connaître à son environnement de travail (management, collègues, ...) son statut de travailleur handicapé (TH), sans que cela soit pour autant une obligation.

De même, la MEH validera dès le processus d'embauche l'acceptation du candidat de communiquer sur son statut à son futur management, en particulier pour certains handicaps dont les compensations ne sont par exemple pas matérielles mais qui nécessitent que le management soit informé pour permettre un accompagnement efficace. L'éventuel refus du TH ne peut à lui seul constituer un frein à son éventuel recrutement.

En dehors de ces acteurs, les informations sont considérées comme confidentielles.

En outre, la nature du handicap n'est potentiellement connue que de la MEH et du SST qui ne peuvent la divulguer.

Article 2.3 – Les acteurs

La Mission Emploi Handicap est en charge de mettre en œuvre la politique de l'entreprise en faveur de l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap au sens de la loi de 2005. Ce pilotage de la politique Handicap sera réalisé par des salariés internes à l'entreprise et non de façon externalisée.

Le travail de la Mission Emploi Handicap doit être fait conjointement avec les HRBP (Human Resources Business Partner) afin de garantir l'adéquation des missions qui seront confiées aux salariés handicapés avec les contraintes liées à leurs handicaps, de permettre un suivi conjoint de l'évolution professionnelle du salarié mais aussi anticiper,

dans la mesure du possible et au travers du dialogue avec les différents acteurs, les éventuelles fins de contrat de quelques natures qu'elles soient.

Pour réaliser cet objectif, elle doit :

- Favoriser le recrutement des Travailleurs en situation de Handicap, en réduisant les résistances et les freins aussi bien internes qu'externes ;
- Permettre aux Travailleurs en situation de Handicap d'augmenter leur employabilité à l'entrée ou au sein de l'entreprise ;
- Apporter les compensations/adaptations nécessaires au maintien dans leur emploi ;
- Développer les moyens nécessaires pour accompagner les Travailleurs en situation de Handicap dans leur intégration vers un emploi stable et pérenne au sein de l'entreprise ;
- Développer des partenariats forts avec des écoles, associations ou centres spécialisés pour permettre une intégration facilitée dans le monde étudiant et du travail aux personnes en situation de handicap ;
- Contribuer au développement des secteurs économiques adaptés/protégés.

La Mission Emploi Handicap (MEH)

Afin de mener à bien ces actions, la Mission Emploi Handicap comprend les rôles suivants :

- Un Directeur de la Mission responsable de la mise en œuvre de la politique en faveur de l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap au sein de l'entreprise ;
- D'un(e) ou plusieurs chargé(s) de recrutement MEH, responsables des actions de recrutement, en relation avec les entités opérationnelles et les équipes de la Direction du Recrutement et de la Mobilité ;
- D'un(e) ou plusieurs chargé(s) du plan de formation défini dans le présent accord au bénéfice des salarié(e)s handicapés; y compris de la conception et mise en œuvre des POEI ;
- D'un ou plusieurs chargé(s) de l'intégration et du maintien dans l'emploi des membre(e)s handicapés (aménagement, adaptations, équipements, ...), en relation avec la médecine du travail et les services spécialisés dans le domaine (ergonome...);
- D'un chargé(e) du suivi administratif et financier mensuel, des reportings RH des Travailleurs en situation de Handicap, et des actions menées en vertu de l'accord ;
- D'un chargé(e) de communication ;

Ces différents rôles peuvent correspondre à tout ou partie d'un ETP (équivalent temps plein). Ils s'imputent sur le budget MEH. La commission de suivi sera informée des temps imputés et pris en charge par le budget MEH.

Par ailleurs, sur certains sujets / projets ponctuels, la MEH pourra solliciter le renfort temporaire d'un prestataire (en interne ou en externe). La commission de suivi sera informée des temps imputés à cet effet.

La MEH intervient en support des entités pour mener les actions définies dans le présent accord. A ce titre, elle :

- Anime le processus de recrutement pour répondre aux objectifs de l'accord (recueil des besoins, sourcing, entretien, qualification, démarches administratives liées à l'embauche) ;
- Suit les salariés en situation de handicap de l'entreprise (nombre, évolution, satisfaction), anticipe les difficultés, s'assure de l'accompagnement RH et managérial tout au long du parcours professionnel, garantit l'effectivité des mesures de compensations / adaptations ;
- Prépare les éléments de la commission de suivi ;
- Définit, met en œuvre et supporte les actions de sensibilisation et programmes de formation définies dans le présent accord ;

- Coordonne les actions de développement de la sous-traitance au secteur adapté ;
- Conseille et supporte (y compris financièrement le cas échéant) les équipes RH et managériales pour tout ce qui a trait au Handicap ; elle peut si besoin être soutenue par un cabinet d'expertise externe ;
- Propose et élabore des articles de communication interne et externe ;
- S'assure que les actions menées s'inscrivent dans le respect de l'accord ;

Elle partage la responsabilité :

- de l'atteinte des objectifs de l'accord conjointement avec les entités, en particulier au niveau du recrutement et de la sous-traitance IT ;
- des objectifs de maintien dans l'emploi avec les équipes RH et managériales ;
- du suivi et du respect du cadre budgétaire avec la DAF ;
- des achats nécessaires pour adapter et compenser les postes de travail avec les services achats et services généraux ;

Les correspondants/référents locaux de la Mission Emploi Handicap

Les correspondants/référents locaux de la Mission Emploi Handicap ont un rôle d'animation et d'intégration en proximité sur leur site quant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Ils sont correspondants des Travailleurs en situation de Handicap, des salariés. Les correspondants locaux ont une obligation de confidentialité des informations dont ils sont destinataires. La Mission Emploi Handicap réunira au moins 4 fois par an l'ensemble des correspondants/ référents locaux afin d'échanger sur les pratiques développées par chaque établissement et ainsi contribuer à la réussite des objectifs du présent accord.

Les actions attendues des référents sont les suivantes :

- Suivre la situation des collaborateurs en situation de handicap, en réalisant des points réguliers avec les TH de leur périmètre ; en particulier lors de la phase d'intégration
- Remonter les alertes à la MEH
- Intervenir auprès des RH et managers locaux en cas de difficulté
- Relayer à l'ensemble de la population en lien avec les chargés de communication des BU, les communications, actions menées et à venir, objectifs, et évènements mis en œuvre dans le cadre de la politique MEH
- Sensibiliser le management local

Pour ce faire, les référents disposent d'un jour par mois imputé sur le budget MEH.

La liste nominative de ces acteurs sera sur l'intranet de la Mission Emploi Handicap. Un envoi particulier sera réalisé auprès des HRBP et assistantes RH.

Une fois le présent accord entériné, un appel à candidatures sur chaque site est réalisé (dès lors que 1 TH est présent sur le périmètre) puis chaque fois que de besoin.

L'objectif est d'avoir 1 référent par site géographique en régions (2 si le nombre de TH est > à 15 par site) et 1 référent par BU sur Paris.

Les référents sont nommés conjointement par la Direction de la BU et par le Direction de la MEH, et seront ensuite formés. Toute personne en CDI et rattachée au site est éligible. Les raisons des refus seront expliquées.

En l'absence de référent sur un site, la MEH assurera en direct les missions dévolues aux référents et tout particulièrement la personne chargée du maintien dans l'emploi.

Les Services de Santé au Travail (SST)

L'insertion professionnelle des personnes handicapées passe également par un travail coordonné entre les différents acteurs de la politique mise en œuvre par le présent accord, s'appuyant en particulier sur les compétences des Services de Santé au Travail de chaque établissement. En conséquence, la Mission Emploi Handicap ainsi que l'ensemble des correspondants locaux intégreront les Services de Santé au Travail à leurs réflexions quant au déploiement des mesures du présent accord, notamment en ce qui

concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail ou l'aménagement des postes, des techniques et des rythmes de travail.

Les BU (Business Units) au sens Management des BU

Conjointement avec la MEH, les entités accueillant les TH ont pour mission de les accompagner dès l'intégration et tout au long de leur parcours professionnel en vue d'assurer le maintien dans l'emploi. De même elles sont parties prenantes de l'atteinte des objectifs fixés par l'accord, en particulier sur le recrutement.

Les IRP

Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Le CHSCT est consulté chaque trimestre sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail « des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des Travailleurs en situation de Handicap », notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Comités d'établissement et CCE

Un bilan est présenté 1 fois aux comités d'établissement (CE) par an (en principe en juin) reprenant les mesures prises en faveur de l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap telles que définies dans le cadre du présent accord (plan d'embauche, formation, maintien dans l'emploi, ...) ainsi que les mesures prises pour la mise, la remise et le maintien dans l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap et mesures. Les éléments anonymisés de la déclaration annuelle seront transmis aux CE ou CCE.

Par ailleurs, le comité d'établissement est consulté chaque trimestre, sur les contrats de mise à disposition passés avec les établissements de travail protégé et prévoyant l'embauche et la formation des Travailleurs en situation de Handicap (TH). Cela concerne les Travailleurs en situation de Handicap employés dans une entreprise adaptée mis à la disposition de notre entreprise pour une durée d'un an dans la perspective d'une éventuelle embauche définitive.

Le comité central d'entreprise (CCE) est consulté annuellement sur le bilan consolidé des actions menées, y compris le volet recours à la sous-traitance, et est informé en cas de besoin.

Les acteurs externes à l'entreprise

Outre les acteurs déjà énoncés, la Mission Emploi Handicap s'appuiera sur l'expertise d'acteurs externes afin de mener à bien l'ensemble des missions qui lui sont confiées, à savoir (liste non exhaustive) :

- Les cabinets spécialisés RH et en ergonomie des postes et d'environnement de travail ;
- Les experts des différentes déficiences (Auditif, visuel, mobilité,...) ;
- Le SAMETH (Service d'aide au maintien dans l'emploi des Travailleurs en situation de Handicap) ;
- Les MDPH, l'AGEFIPH ;
- Les CAP Emploi, Pôle Emploi ;
- Les acteurs du secteur adapté/protégé.

Le sponsor de la Direction Générale

Comme les années passées, le Comité Exécutif France nommera un sponsor de la Direction Générale attaché à la Mission Emploi Handicap. Le sponsor de la Direction Générale s'assure du respect de l'accord, notamment en assurant le suivi de la



pondération appliquée à la participation de chaque entité au budget recrutement de la Mission Emploi Handicap, en fonction de l'atteinte des objectifs en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Son rôle sera de :

- Participer aux prises de décisions en matière de politique handicap au sein de l'entreprise ;
- Promouvoir les actions de la Mission Emploi Handicap en interne et en externe ;
- Soutenir les actions de la MEH auprès du Comité de direction France (« cabinet meeting ») composé des BU leaders.
- S'assurer, en collaboration avec la MEH, que les objectifs de chaque BU répondent aux objectifs de l'accord

Afin de sensibiliser le « Top 100 », une information de l'avancement du plan d'embauche par BU sera transmise une fois par semestre.

ARTICLE 3 – PLAN D'EMBAUCHE

Fort de l'expérience acquise au cours de la mise en œuvre des trois accords précédents, CGI, qui fait maintenant partie de CGI, réaffirme son engagement et poursuit son action dans le domaine de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les principales difficultés que l'entreprise rencontre encore à ce jour sont :

- Un potentiel de recrutement encore très limité sur le niveau de qualification habituel (BAC+3 à BAC+5 informatique ou conseil). Les écoles de l'enseignement supérieur accueillent toujours peu d'étudiants handicapés;
- Des exigences à l'entrée dans l'emploi toujours élevées au regard de la situation et des parcours professionnels des candidats en situation de handicap ;
- Un marché fortement concurrentiel.

Les mesures énoncées ci-après seront mise en œuvre pour palier à ces difficultés.

Il est notamment possible d'embaucher des personnes en situation de handicap ayant un diplôme inférieur à BAC+3 au travers de parcours de formation préalables de type POEI, de manière à élargir le nombre de candidats potentiels.

3.1 - Les actions de Recrutement

Les mesures développées dans le cadre du précédent accord sont reconduites afin de poursuivre durablement la dynamique de recrutement des Travailleurs en situation de Handicap, prenant en compte les bassins d'emploi où l'entreprise est implantée et les niveaux de qualification requis.

Toutes les formes de recrutement continueront à être examinées afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein de CGI, tels que :

- Contrat à durée indéterminée ;
- Contrat à durée déterminée ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Stage conventionné.

Pour renforcer les actions liées au recrutement, la Mission Emploi Handicap est intégrée opérationnellement à la Direction des ressources humaines. Elle permettra également l'intégration complète du sujet du handicap dans la politique RH.

Seules les actions en lien direct à la Mission Emploi Handicapé seront imputées sur son budget.

Objectifs :

Pendant la période de l'accord, **l'objectif est de réaliser au moins 120 recrutements** de personnes en situation de handicap au sein de CGI. Ces recrutements seront réalisés de la manière suivante :

- La priorité est donnée au recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI) pour un objectif total de 78 minimum, soit un taux de 65% ; et pour pérenniser cet effort de recrutement, l'objectif est de faire en sorte que 90% soient encore présents au bout d'un an.
- La Direction veillera à compenser les départs de Travailleurs en situation de Handicap afin de s'assurer que le taux de turn-over des Travailleurs en situation de Handicap ne dépasse pas un taux moyen de 10% par an.
- Il sera aussi fait appel à d'autres formules d'insertion, comme par exemple les missions d'intérim, pouvant déboucher, à terme, sur un contrat à durée indéterminée.
- La Direction portera également une très forte attention au recrutement de stagiaires et contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Cette étape permet de faciliter l'insertion dans l'entreprise pour les demandeurs d'emploi. CGI s'engage à proposer à tous les stagiaires et contrats d'apprentissage ou de professionnalisation en situation de handicap, un contrat à durée indéterminée dès lors que les compétences et l'implication du candidat se révèlent conforme à nos attentes.
- Le décompte des embauches se fera sur la base du principe : « 1 personne intégrée = 1 embauche », et ce, y compris si une même personne fait l'objet de 2 contrats successifs (CDI / CDD ...), sauf si ces 2 contrats sont espacés de 3 mois.
- L'insertion professionnelle des personnes handicapées passera aussi par la mise en œuvre de formations dans le cadre de POEI, et l'embauche de prestataires de services en informatique émanant d'EA dans le cadre de la procédure prévue par les textes.

L'Entreprise se fixe comme objectif de réaliser au minimum 3 POEI par an (dont au moins 1 organisée en IDF et au moins 1 en Région par an) et comprenant en moyenne 8 et au minimum de 6 candidats par promotion avec un objectif de d'embauche définitive en CDI d'au moins 75%.

L'objectif est que chaque BU utilise le dispositif POEI sur la durée de l'accord en y intégrant des candidats.

Ces dispositifs nécessiteront d'associer en amont les BU, soit dès l'étape de conception.

Les objectifs du plan d'embauche seront déclinés annuellement BU par BU. Ils seront transmis à la commission de suivi.

Pour ce faire, la MEH et le Sponsor feront le point en début d'année avec chaque BU leader pour définir leurs objectifs annuels de telle sorte que la somme des objectifs fixés correspondent à l'objectif annuel de l'accord.

3.2 – l'évolution du taux d'emploi

A fin 2014, le taux d'emploi global de CGI était de 1,76% ; étant précisé qu'en 2014, le taux d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap dans le secteur numérique s'élevait quant à lui à 1,2 %.

La Direction, par la réalisation de ces recrutements notamment, souhaite augmenter sensiblement son taux d'emploi de personnes handicapées pour atteindre sur l'ensemble de la dernière année du présent accord, un taux d'emploi global de 2,6% pour l'année 2018 (selon le tableau en annexe), et impliquant l'atteinte d'un taux CDI estimé à 1,9% au 31/12/18, correspondant à une progression de +14%.

Pour parvenir à l'atteinte de cet objectif, il est tenu compte des paramètres suivants sur la durée de l'accord :

- Nombre recrutements de TH en CDI ;

PR
BFLO

- Nombre CDD/stagiaires TH en moyenne ;
- Nombre de départs des TH en CDI (objectif 10% par an maximum) ;
- Nombre d'UB au titre de la sous-traitance ;
- Nouvelles reconnaissances (RQTH) ;
- Hypothèse de 3% de croissance des effectifs de l'entreprise ;

Les paramètres ayant servi à simuler le taux d'emploi cibles sont repris en jaune dans le tableau en annexe.

Chaque BU sera responsabilisée sur les engagements pris dans le cadre du présent accord. A ce titre, une répartition du nombre d'embauches à réaliser par BU sera définie chaque année tel qu'indiqué à l'article 3.1.

Ces différents aspects (recrutement brut, maintien dans l'emploi, ...) doivent permettre d'analyser la politique MEH non seulement au travers du nombre de recrutement par année, et d'autre part du nombre de salariés recrutés encore présents dans l'entreprise. Le respect ou non de l'accord devra être analysé selon le respect de ces paramètres.

Chaque année, l'avancement de l'accord sera analysé avec la commission de suivi sur l'ensemble de ces paramètres.

3.3 – Favoriser l'insertion professionnelle des personnes par la formation

Au-delà du recrutement, le principal enjeu de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap porte sur notre capacité à les accompagner durant leur formation.

Les parties signataires de l'accord souhaitent renforcer cet axe à l'aide des actions et engagements suivants :

- Poursuivre le déploiement de programme de réinsertion. Ces programmes concernent les demandeurs d'emploi, Travailleurs en situation de Handicap et bénéficiant d'un niveau BAC ou niveau supérieur, qui pourront être intégrés au sein de dispositifs de type P.O.E.I (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle). Ils achèveront leur formation par l'obtention en alternance d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) Ce diplôme de niveau BAC+3 est reconnu par l'Etat et propre à l'industrie informatique ;
- Continuer à orienter une partie de la taxe d'apprentissage vers des organismes de formation spécialisés comme les Centres de Rééducation professionnelle (CRP).

D'autres engagements, qui se situent entre le recrutement et la formation, sont décrits à l'article 4 du présent accord.

ARTICLE 4 – PLAN DE FORMATION

La Direction s'engage à poursuivre ses efforts dans le domaine de la formation par la mise en place de dispositifs de formation destinée à deux types de public :

- Les salariés de l'entreprise en situation de handicap (au-delà du plan de formation de l'entreprise) ;
- Les salariés notamment les équipes Ressources Humaines (HRBP, RRH, DRM et assistantes RH, ...), les responsables hiérarchiques, les commerciaux et les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Article 4.1 – Les actions menées en faveur des salariés de l'entreprise en situation de handicap

Chaque travailleur handicapé aura la possibilité de recevoir une formation adaptée à la nature son handicap. Ainsi, l'ensemble des formations prévues au catalogue seront accessibles aux Travailleurs en situation de Handicap.

PR

Peuvent être imputés sur le budget MEH, les surcoûts liés à une adaptation de la formation nécessaire pour que le TH puisse la suivre, y compris lorsqu'elle relève du plan de formation, ainsi que les formations spécifiques favorisant l'intégration et l'évolution professionnelle du TH dans l'entreprise (exemples : formation qualifiante, plan individuel de formation, ...).

Dans ce cadre, la Mission Emploi Handicap, avec le support de l'Université interne de l'entreprise, prendra financièrement en charge ces formations et veillera à :

- S'assurer que les formations et leurs contenus sont accessibles aux personnes en situation de handicap et le cas échéant proposer des dispositifs pour permettre à ces salariés d'y accéder (outils dédiés tels que logiciel pour les déficients visuels, traducteur langue des signes, ...)
- Organiser pour tout nouvel embauché, un entretien spécifique formation dans lequel le/la chargé(e) de formation de la Mission Emploi Handicap identifiera, en lien avec le manager, un plan de formation dans lequel seront proposées, si nécessaire :
 - o Des formations à l'utilisation d'outils spécifiques qui permettent de compenser certains handicaps ;
 - o Des formations techniques qui permettent une meilleure insertion dans les équipes projets ;
 - o Toute autre formation permettant de faciliter l'intégration dans l'entreprise ou chez le client.
- Proposer, au cours de la carrière du salarié qui le souhaite, des parcours de formation visant à améliorer son employabilité (ce parcours pourra être mis en place dès la 1^{ère} année et amendé annuellement) :
 - o Soit par le biais de dispositifs conduisant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
 - o Soit en facilitant la préparation des examens ou certifications métiers en proposant des aménagements du temps de travail aux salariés handicapés de l'entreprise qui en font la demande (aménagement plafonné à 5 journées pour un même examen) ;
 - o Soit en proposant des bilans de compétences pour valider les acquis des formations reçues dans une optique de l'évolution du parcours professionnel ou d'un projet personnel.

L'ensemble de ces dispositifs seront étudiés par la Mission Emploi Handicap et discutés avec les salariés concernés, leur Responsable Ressources Humaines et leur responsable hiérarchique.

Outre la Mission Emploi Handicap, le salarié souhaitant aborder le sujet de son développement de carrière doit contacter son Responsable Ressources Humaines qui pourra le guider dans ses démarches.

Pour toute formation dispensée au salarié dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise, la Responsable Ressources Humaines s'assurera en lien avec la MEH que les besoins spécifiques relatifs à son handicap, imputables au budget MEH, sont bien adressés (outil spécifique, aide externe, ...).

Article 4.2 – Les actions menées pour des personnes en situation de handicap

Les parties signataires de l'accord souhaitent renforcer cet axe à l'aide des actions et engagements suivants (liste non exhaustive) :

- Des conventions spécifiques avec l'ARPEJEH seront établies pour encourager la réalisation de projets d'études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés.
- Des actions spécifiques handicap (forums écoles dédiés, déploiement d'événements, déploiement de la campagne de recrutement de stagiaires ou

d'alternants) seront intégrées dans la politique relations écoles. CGI s'engage à faire au moins deux évènements par an.

- Mobiliser des financements de dispositif de tutorats et/ou de parrainages d'étudiants handicapés. Mettre à disposition des moyens et/ou formateurs sur la base du volontariat auprès des écoles de l'enseignement supérieur, ou auprès d'établissements ou centres de formation spécialisés, de manière à préparer à nos métiers (via le programme des offres pédagogiques).
- Financer des centres de réadaptation professionnelle (CRP) et accentuer notre partenariat avec eux.
- Accueillir et former des personnes en situation de handicap mais non salariées de l'entreprise.
- Former des travailleurs en situation de handicap salariés d'Entreprises Adaptées

Les BU seront impliquées en amont de la réalisation de ces actions.

L'entreprise pourra valoriser sur le budget MEH les coûts générés par ces actions (matériel, temps passé, coût d'accueil, tutorat de TH, ...).

Article 4.3 – Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise

4.3.1 - Formations dédiées aux acteurs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

La formation et la sensibilisation des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap participent pleinement à la levée des freins préexistants et à la démarche de changement au sein de l'entreprise.

Les acteurs de l'entreprise (responsable hiérarchique, collègues directs, correspondants locaux, Responsable Ressources Humaines, Instances Représentatives du Personnel ...), seront en mesure de pouvoir se former tant sur les mesures de l'Accord que sur les nouvelles réglementations en matière de handicap.

CGI s'engage à poursuivre cet effort de formation en reconduisant les formations existantes (Handicap et RH, Formation aux procédures de recrutement d'un salarié handicapé) et en proposant de nouveaux dispositifs pour renforcer cet axe. Les Fonctions Centrales travaillant sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées en support de la Mission Emploi Handicap (telles que les Achats) recevront également des formations adéquates, permettant ainsi de sensibiliser et promouvoir les mesures prises au sein du présent accord.

4.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques

La Mission Emploi Handicap mettra à disposition un ou plusieurs modules de formation ayant pour objectifs de :

- Sensibiliser au handicap ;
- Sensibiliser aux obligations légales et réglementaires en la matière ;
- Connaître les mesures du présent accord ;
- Donner des conseils et bonnes pratiques pour une bonne intégration des personnes handicapées au sein de l'équipe.

Ces modules de formation seront présentés aux membres de la Commission paritaire de suivi et de pilotage de l'Accord avant sa mise en œuvre afin de retenir leurs propositions d'amélioration.

L'objectif est que tous les collaborateurs ayant un coefficient \geq à 190 soient formés au cours de la durée de l'accord. A ce titre, l'Entreprise intégrera ce volume de formation dans son plan prévisionnel la formation de 150 personnes par an.

La MEH en lien avec le service formation déterminera le nombre de managers à former (chaque année au moment de la constitution du plan de formation) et suivra l'avancement de la réalisation. Ces éléments intégreront le bilan annuel MEH.

En outre, et de façon prioritaire, seront formés les managers (management opérationnel inclus quel que soit leur coefficient) encadrant des salariés en situation de handicap (sous réserve qu'ils aient connaissance du handicap de la personne).

4.3.3 - Formations spécifiques pour les salariés

Un autre point essentiel de la réussite de l'intégration d'un salarié en situation de handicap réside dans la capacité de l'équipe à accueillir ce salarié (y compris à chaque changement de mission).

Ainsi, lors de tout recrutement, la Mission Emploi Handicap, au travers notamment de son correspondant/référent local, mettra en place des réunions d'information/formation pour les membres de l'équipe. Si des formations spécifiques sont nécessaires, la Mission Emploi Handicap proposera et organisera ces sessions.

La mise en place d'un tuteur, connaissant la problématique du handicap, pendant la période d'essai sera proposée au membre en situation de handicap.

Par ailleurs, la Mission Emploi Handicap et l'Université collaboreront pour mettre à disposition de l'ensemble des salariés une formation en ligne (e-learning) pour sensibiliser et former sur le sujet le plus grand nombre.

Une sensibilisation de l'équipe projet (ou du service s'il s'agit d'un administratif) au sein de laquelle/duquel est intégré un TH, sera réalisée a minima via un e-learning.

4.3.4 - Formations spécifiques pour les médecins du travail de l'Entreprise

Il sera proposé aux médecins du service de santé au travail (SST) de l'entreprise de suivre une formation relative aux maladies / pathologies susceptibles d'être éligibles à une reconnaissance en qualité de TH.

En outre, la conception d'une plaquette décrivant notamment les pathologies éligibles au statut de TH, sera également réalisée en lien avec le SST afin de sensibiliser l'ensemble des salariés.

ARTICLE 5 – PLAN DE SENSIBILISATION

De nombreuses actions de sensibilisation ont été organisées pendant les périodes couvrant les derniers accords. Force est de constater que ses actions demeurent toujours nécessaires pour faciliter l'accueil et l'intégration des personnes en situation de handicap.

Outre les actions de formation exposées dans le chapitre précédent, il est important que les salariés de l'entreprise (en situation de handicap ou non) puissent savoir où chercher les informations leur permettant de répondre aux questions qu'ils se posent sur le thème du handicap. C'est pourquoi, CGI s'engage à renforcer ou développer les supports de communication, à savoir :

- Mise en ligne d'un espace intranet dédié ou d'un livret dans lequel les salariés de l'entreprise retrouveront le rôle et les acteurs de la Mission Emploi Handicap, la liste des correspondants locaux, la liste des correspondants des Services de Santé au Travail, le lien vers le texte du présent accord et toute information nécessaire à la bonne compréhension du sujet ;
- Renforcement de notre communication externe à l'aide des sites internet de l'entreprise. Actuellement, les liens sont les suivants :
 - o <http://www.cgi-recrute.fr/entreprise-engagee/handicap>
 - o <http://www.cgi.fr/cgi-3e-accord-emploi-handicap>

PR

d
BFR

- Mise en place de conférence thématique (MEH) permettant d'informer et d'échanger avec nos clients (avec les patrons de BU) sur notre politique MEH en y invitant nos clients grands comptes. Cette action est sous la responsabilité du sponsor.
- Poursuite des actions de sensibilisation, de communication ou de sponsoring d'événements tels que « Nager au-delà des Frontières », le « Free Handi'se Trophy », la « Semaine du Handicap », les salons spécialisés... mais également des évènements locaux.

Plus globalement, il est convenu d'orienter les actions de sensibilisation de la manière suivante :

- Cibler des évènements nationaux ;
- Organiser des évènements locaux plus fréquemment (recours à des associations en régions, articles dans journaux locaux, organisation de dépistages, ...)
- Diffuser des communications internes périodiques en profitant des points de rencontres comme la Tournée annuelle, les Quarterly meetings, CODIRs (communiquer sur l'avancement de l'atteinte des objectifs et sensibiliser au Handicap) ; et/ou en adressant des communications (via le buzz, les newsletters BU ou autre moyen de diffusion) de type articles, livrets, ...etc.

Toutes ces actions ont pour objectifs de :

- Faciliter les recrutements et l'intégration de nouveaux salariés ;
- Faire de CGI un acteur connu et reconnu sur le thème du handicap ;
- Faire évoluer les mentalités au sein mais également en dehors de l'entreprise.

Ces actions seront pilotées en interne par des comités regroupant des salariés de la Mission Emploi Handicap, de la Direction de la Communication et de la Direction du Recrutement et de la Mobilité. Elles feront l'objet d'un plan annuel dont les résultats seront présentés dans les instances de suivi de l'accord.

Pour renforcer la portée du présent accord, il sera demandé aux Responsable Ressources Humaines de présenter au sein de leur entité (Comité de direction, ...) les mesures de l'Accord et les actions menées dans le cadre de sa mise en œuvre. Cette présentation sera réalisée une fois par an.

En outre, des communications internes périodiques seront réalisées.

ARTICLE 6 – PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Au-delà de l'accès à l'emploi, CGI s'attachera au maintien dans l'emploi de ses salariés en situation de handicap, grâce à l'implication de l'ensemble des acteurs et en particulier des équipes RH et managériales conjointement avec la MEH.

CGI s'engage en vertu de la loi du 11 février 2005 « à prendre, en fonction des besoins, les mesures appropriées permettant aux Travailleurs en situation de Handicap d'accéder à l'emploi et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ».

Article 6.1 – Les process d'intégration et de maintien dans l'emploi

Article 6.1.1 - Les étapes de l'intégration et de l'accompagnement

Une des étapes clés du processus de recrutement est l'accueil et l'intégration ainsi que le suivi étroit tout au long du parcours professionnel.

C'est pourquoi CGI s'engage à poursuivre ses efforts dans le domaine en respectant la procédure suivante :

PR

JD

BFR

- Avant toute proposition de contrat CDI, CDD ou contrat en alternance, une visite médicale de pré-embauche sera effectuée. Cette visite médicale sera déclenchée par l'entité d'accueil et suivie par la Mission Emploi Handicap. Elle a pour objectif de recueillir les conditions d'aptitude au travail et identifier les éventuels aménagements nécessaires (et les faire appréhender par le manager en amont). Cette visite est également proposée aux stagiaires mais ne sera réalisée qu'avec l'accord de l'intéressé(e) ;
- Suite à l'avis remis par la médecine du travail, et si nécessaire en accord avec le salarié, un bilan ergonomique de poste et d'environnement de travail ou une analyse de poste simplifiée sera effectuée afin de déterminer les aménagements nécessaires. Le bilan sera réalisé par un cabinet externe spécialisé. Les démarches visant à statuer sur une reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) seront également envisagées à cette occasion ;
 - o Un accompagnement spécifique sera étudié et mis en œuvre pour des handicaps d'ordre psychique (troubles cognitifs...).
- De même, une étude sera réalisée en lien avec les acteurs, pour utiliser tous les moyens mis à dispositions par le présent accord afin de faire face à tous les types de compensations (techniques, humaines, organisationnelles) ; à ce titre les compensations liées à la productivité doivent être mises en place y compris par la prise en charge par la MEH de l'éventuel différentiel ;
- Une fiche de suivi comprenant les compensations sera rédigée ; et transmises aux acteurs concernés ;
- Un point entre RH et MEH est organisé dans le 1^{er} mois qui suit l'embauche ;
- Dans le mois suivant l'embauche, mise en place d'une sensibilisation de l'équipe en présence et avec l'accord du salarié, par un intervenant de la Mission Emploi Handicap et/ou un organisme extérieur ;
- Pendant la période d'intégration, le management et l'équipe ressources humaines de l'entité d'accueil consacreront le temps nécessaire pour assurer l'accompagnement de la personne en situation de handicap nouvellement embauchée. Pour ce faire, une aide financière d'accompagnement sera mise en place à hauteur de :
 - o 2000€ à l'embauche et 2000€ une fois la période d'essai confirmée (selon les barèmes actuels de l'Agefiph) versées à la BU d'accueil pour chaque embauche en CDI.
- Tout au long du parcours professionnel du collaborateur, la Mission Emploi Handicap avec le support des référents effectueront, si nécessaire, un point de suivi régulier en coordination avec la médecine du travail, le Responsable Ressources Humaines et le manager de l'intéressé(e). Un point trimestriel est, en tout état de cause, réalisé entre le RRH et le référent (ou la MEH en l'absence de référent) ; la MEH est en charge de suivre la réalisation de ces points ;

Article 6.1.2 - L'aménagement du poste de travail

Avant l'embauche ou dès que l'évolution de l'état de santé du salarié le nécessite, une analyse de la compatibilité handicap/poste de travail sera effectuée par un prestataire (ergonome ou autre), en collaboration étroite avec le Service de Santé au travail, le référent local et la Mission Emploi Handicap, en vue de définir les aménagements nécessaires.

Les services achats et services généraux seront informés des besoins en termes d'achats qui résulteraient du présent accord.

La mise en œuvre de ces aménagements devra être réalisée dans un délai court.

La Mission Emploi Handicap portera une attention particulière aux demandes de télétravail émises par le médecin du travail dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Le CHSCT sera informé du besoin et sera associé à la réflexion en apportant sa connaissance de l'ensemble de l'environnement déjà en place.

La Mission Emploi Handicap attirera l'attention du responsable hiérarchique et du Responsable Ressources Humaines quant aux mesures de compensation mises en œuvre pour le salarié concerné.

Au moins une fois par an un suivi sera effectué par la Mission Emploi Handicap avec le salarié afin de s'assurer que les recommandations sont bien prises en compte et adaptées à sa situation particulière.

Article 6.2 – Diverses mesures

Au-delà de l'accès à l'emploi et de l'aménagement du poste de travail, CGI s'engage à faciliter le quotidien des personnes en situation de handicap par le biais des mesures décrites ci-après (liste non exhaustive) :

- Sur présentation d'un justificatif médical, financement d'absences motivées par des soins liés au handicap allant d'une demi-journée à une journée par mois et par salarié ;
- Financement de 2h à une demi-journée de récupération par mois dans le cas où le salarié a subi un traitement ponctuel lourd (cas fréquent pour les maladies invalidantes) ;
- Prestations d'interprétariat Langue des signes Française et de traduction « vélotypie » ;
- Aide au transport pour les trajets domicile/travail ou pour les déplacements en complément des aides attribuées par les dispositifs communs (MDPH, AGEFIPH, Conseil général..), cette aide peut être ponctuelle ou durable en fonction de chaque situation particulière (Taxi, transport spécialisé,...) ;
- Financement du permis de conduire en totalité ou compléments des aides potentielles ;
- Financement de l'aménagement du véhicule personnel adapté au handicap du salarié en complément des aides financières d'autres organismes (AGEFIPH, MDPH, ...) et sous réserve que ces adaptations soient prévues sur le permis de conduire ;
- Participation financière à l'achat d'un véhicule aménagé lorsque celui-ci est le seul moyen de transport du salarié à hauteur d'un plafond fixé par la commission paritaire de suivi (ou mise à disposition d'un véhicule en location longue durée). Le salarié fournira une attestation de contre indication de prendre les transports en commun fourni par le médecin du travail. Cette aide sera en complément des aides AGEFIPH, MDPH,... Dans ce cas, les aides au transport se substituent aux aides classiques de l'entreprise ;
- Aide au logement : Prise en charge, si nécessaire, de la caution et du loyer à hauteur de 3 mois maximum lors d'une mobilité géographique entraînant le déménagement pour nos salariés en situation de handicap (en complément des éventuelles aides de la Caisse d'Allocations Familiales) ;
- Aide sur la prise en charge d'une auxiliaire de vie professionnelle en fonction de la nature du handicap ;
- ...etc.

Pour ce qui concerne les mesures d'accompagnement quelles qu'elles soient, la Mission Emploi Handicap effectuera une étude et un diagnostic de la situation qui sera présenté à la commission (laquelle peut être réunie en urgence ou traiter par mail de façon exceptionnelle si besoin) dès lors que le montant est > à 3000€. Une proposition de mesures sera alors discutée entre la Mission Emploi Handicap, le salarié, le médecin du travail, le responsable ressources humaines et le responsable hiérarchique. Pour l'octroi

PR

BF20

de certaines aides, le salarié devra constituer un dossier et une demande écrite. La Mission Emploi Handicap accompagnera l'intéressé dans l'ensemble de ces démarches.

Article 6.3 – L'accompagnement des démarches de reconnaissances

CGI est conscient que certains salariés sont d'ores et déjà susceptibles d'être éligible à une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) au sens de la loi. Cette reconnaissance permettrait à ces salariés de bénéficier des différentes mesures du présent accord.

Il est rappelé que la démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire. CGI souhaite les accompagner à faire reconnaître leur handicap et à le déclarer à l'entreprise. Dans cet objectif, le service de santé au travail, la MEH ou les RH pourront informer les salariés et les aider à constituer leur dossier.

Pour valoriser le temps consacré aux démarches administratives d'obtention ou de renouvellement de la RQTH, les salariés concernés bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 jours ouvrés, sur présentation du justificatif de RQTH. Ces jours seront imputés sur le budget MEH. Pour un renouvellement de la RQTH, le dépôt du dossier constituera le justificatif attendu.

Une information sur les pathologies pouvant ouvrir à la RQTH sera par ailleurs envoyée à tous les salariés (cf. article 4.3.4).

Enfin, une réflexion concernant des CESU Handicap sera menée avec la commission de suivi.

Article 6.4 – La protection de l'emploi

CGI veille également à assurer à chaque travailleur handicapé une pérennité de l'emploi pour le cas où la situation de l'emploi d'un salarié handicapé serait remise en cause, notamment :

- En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés bénéficieront d'une recherche prioritaire de reclassement afin de leur trouver un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles ;
- En cas de réorganisation et de modifications du contrat de travail, les Travailleurs en situation de Handicap bénéficieront d'une recherche de reclassement renforcée afin de leur trouver un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles ;
- En cas d'inaptitude médicalement constatée suite à un handicap ou après un accident de la vie ayant entraîné un handicap, le médecin du travail et l'ergonome seront les meilleurs conseillers pour la recherche d'aménagement de poste de travail. La Mission Emploi Handicap et le Responsable Ressources Humaines accompagneront le salarié dans sa recherche de poste ou de mission qui se doit d'être compatible avec le handicap nouvellement identifié ;
- En cas d'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail et faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le travailleur handicapé peut demander le bénéfice de l'« indemnité temporaire d'inaptitude » qui lui sera versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, pendant la période d'1 mois correspondant à la période de recherche de reclassement durant laquelle le salarié ne bénéficie pas d'une rémunération (cf. Articles D. 433-1 à D.433-8 du Code de la Sécurité Sociale).

Pour accompagner ces situations, la Mission Emploi Handicap en relations avec le Responsable Ressources Humaines proposera aux personnes concernées :

- Un bilan de compétences et/ou de carrières auprès d'un cabinet spécialisé dans le handicap ;

PR

→

BFR

- Le cas échéant, la mise en place d'un programme de formation dédié pour permettre au salarié d'assurer une reconversion ;
- Lors d'une mobilité géographique, la Mission Emploi Handicap accompagnera l'intéressé dans son nouvel environnement de travail.

En cas de licenciement pour motif personnel, le Responsable ressources humaines devra échanger avec la MEH en amont de la décision.

Article 6.5 – Actions spécifiques en faveur des conjoints, enfants ou personne à charge lorsqu'ils sont en situation de handicap

La Direction souhaite renouveler les mesures mises en place dans le cadre du précédent accord concernant l'accompagnement de salarié(e)s ayant un(e) conjoint(e) ou un (des) enfant(s) ou une personne à charge, en situation de handicap, l'objectif étant de maintenir dans l'emploi le salarié concerné et ceci dans les meilleures conditions de conciliation vie personnelle-vie professionnelle.

L'ensemble de ces mesures :

- devra faire l'objet d'une part d'une validation de la Direction et d'autre part d'une validation des représentants syndicaux membres de la Commission Paritaire de Pilotage et de suivi de l'accord et qui pourront demander des ajustements ;
- fera l'objet d'un financement de la part de CGI à hauteur d'un budget annuel équivalant à 1% du budget de l'année 2015 (soit à titre indicatif une enveloppe d'environ 65K€ pour la période de l'accord). Cette enveloppe n'impactera pas le budget la Mission Emploi Handicap.

L'entreprise participera, sur justificatif, aux dépenses engagées pour le suivi d'une action d'éducation ou de formations diplômantes ou non, à hauteur de 3.200 € par année scolaire et par action engagée et par personne en situation de handicap concernée (bourses d'études, frais de scolarité, frais de transport et de logement). Par cette mesure, la Direction s'engage également à étudier les dossiers de ces personnes en situation de handicap qui lui sont soumis et les possibilités de stages qu'elle peut leur offrir.

De même toutes les solutions d'aménagements d'horaire et d'organisation du travail ponctuelles ou définitives, des salarié(e)s dont les enfants ou le(a) conjoint(e) ou une personne à charge sont concernés par une situation de handicap, seront étudiées et mises en place, en relation avec les Services de Santé au Travail, le responsable hiérarchique et le Responsable des Ressources Humaines.

L'ensemble de ces mesures est étendu aux salariés de CGI France titulaires d'une mesure de tutelle, curatelle ou sauvegarde de justice auprès d'une personne handicapée.

ARTICLE 7 – PLAN D'AIDE A L'INNOVATION / MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

En vue de faciliter le travail des salariés handicapés dans leur ensemble, les parties conviennent de l'intérêt d'utiliser les compétences informatiques de l'Entreprise au profit du Handicap (exemple : développement en interne d'un logiciel pour les non-voyants, ...) et y associer un budget imputable sur la MEH. Ces projets d'innovation pourront être réalisés en partenariat avec d'éventuels acteurs externes spécialisés du marché.

PR



BFR

ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE

Par ailleurs, la Mission Emploi Handicap se doit de contribuer au développement des secteurs économiques adaptés/protégés lesquels constituent un des leviers favorisant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

L'emploi des Travailleurs en situation de Handicap peut être valorisé au travers de partenariats avec le secteur adapté/protégé, comme le prévoit la loi de 2005. CGI s'engage à poursuivre la promotion de l'utilisation des deux types d'établissements que composent le secteur adapté/protégé que sont les ESAT et les EA.

Les ESAT accueillent des personnes en situation de handicap qui en général ne sont pas en capacité d'intégrer le milieu ordinaire.

Les EA sont des entreprises adaptées dont la caractéristique principale est d'employer une grande majorité des Travailleurs en situation de Handicap. Certaines EA affichent des taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 80 %. Elles se positionnent sur une vaste palette d'activité et sont en plein développement. Avec elles, CGI souhaite s'engager dans une action long terme débutant par la sous-traitance et pouvant aller jusqu'au recrutement.

La liste des EA et ESAT, partenaires locaux, sera disponible sur l'intranet afin que les CE puissent également y recourir pour des travaux potentiellement différents de ceux dont l'entreprise a besoin, même si l'action ne contribue pas à la progression du taux d'emploi de l'entreprise.

Cette action consiste à :

- **Développer le recours aux achats en secteur adapté/protégé** (achats responsables) ; par le développement et la promotion d'un catalogue de services: travaux d'impressions, restauration, espaces verts, entretien des locaux, envoi de courriers en nombre, tâches industrielles et fourniture de plateaux repas et réalisation de buffets.
- **Développer le mécénat de compétences** à destination du secteur adapté/protégé.
- **Renforcer notre soutien au secteur adapté et protégé** (accompagnement à la montée en compétence, aide au développement de filières de professionnalisation, ...) et en particulier soutenir directement le GESAT et l'UNEA dans leur action de professionnalisation du secteur adapté/protégé.
- **Développer la sous-traitance de prestation de services** en informatique ;
- **Développer des projets innovants en partenariat avec le secteur adapté**

Ces derniers volets s'appuient sur notre proximité avec le secteur adapté et l'UNEA qui s'oriente vers les métiers de l'informatique et a besoin du soutien et de l'expertise des professionnels du secteur.

D'un côté, le secteur adapté, spécialiste des problématiques de handicap, sait accompagner la montée en compétence de publics éloignés de l'emploi et favoriser leur insertion. Cependant, pour se développer vers des métiers plus techniques, il a besoin de partenaires capables d'accompagner et d'orienter la formation et de proposer des perspectives concrètes de missions.

De son côté, CGI a besoin de changer sa culture et de s'organiser pour accueillir des profils moins classiques et accompagner leur intégration.

Faire appel au secteur adapté en sous-traitance ou collaborer avec lui en co-traitance sur des métiers proches de notre cœur de métier est un moyen, à terme, d'élargir les sources de recrutement à des personnes ayant fait leurs preuves dans ce secteur et souhaitant intégrer le milieu ordinaire.

PR
BFR

Ce travail à long terme implique d'identifier des projets et des acteurs (internes et externes) et de construire des projets basés sur une relation de confiance et de complémentarité, garantissant la qualité de service rendu à nos clients.

La MEH accompagnera ces projets afin de lancer une démarche globale d'intégration du handicap en son sein.

L'entreprise s'engage à traduire dans ses achats, à terme (pour la dernière année de l'accord), un volume annuel équivalent d'au moins 50 unités bénéficiaires (UB) dont 30 UB correspondant au recours à la sous-traitance informatique d'entreprises du secteur adapté (10 ETP en 2018, 6 ETP en 2017 et 4 ETP en 2016). La mise en œuvre des actions visant à développer ainsi le volume de la sous-traitance informatique pourra nécessiter le support de ressources internes et/ou externes, dont les temps seront alors imputés sur le budget MEH.

ARTICLE 9 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 9.1 - Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord

La Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord constitue un lieu de discussion essentiel pour s'assurer de la bonne coordination des mesures et de leur application.

Article 9.1.1 - Composition

Siègent de manière permanente à la commission :

- Le sponsor de la Mission Emploi Handicap
- Un représentant de la Mission Emploi Handicap, le Directeur de la MEH et éventuellement un représentant de la DRH
- 2 représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires de l'accord

La commission étudiera la possibilité de convier un représentant des référents et l'actera par décision unanime. Le choix du représentant se fera de façon unanime ; chacun pouvant revenir sur sa décision.

Article 9.1.2 - Mission

Les prérogatives de la Commission sont de :

- Veiller à la mise en œuvre des dispositions de l'accord ;
- Proposer des actions concrètes dans le respect des dispositions de l'accord ;
- Etudier les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord ;
- Contribuer au suivi budgétaire et à l'arbitrage des dépenses importantes notamment pour les actions de sensibilisation ;
- Faire un point régulier sur la mise en œuvre de l'accord ;
- Etudier le bilan annuel administratif et financier.

La Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord se réunit une fois par trimestre (en principe : février / mai / septembre / novembre).

Pour chaque réunion, la Mission Emploi Handicap préparera :

- Le point d'avancement des actions réalisées au cours du trimestre écoulé ; dont les formations réalisées ;
- Le plan d'actions prévues pour les trimestres à venir ;
- L'état d'avancement du budget ;

pn
Bfpo

- Le suivi des objectifs de l'accord notamment en termes de recrutements ; et des autres paramètres définis dans l'accord (départs / reconnaissances ...) ;

L'objectif est de transmettre les documents au moins 10 jours avant les réunions.

Par ailleurs, la commission pourra se réunir plus fréquemment à l'occasion de dépenses importantes particulières (à l'initiative de la direction ou de la majorité des membres).

La 1ere réunion de la commission (qui interviendra dans les 2 mois suivant l'agrément de l'accord) sera consacrée à la formalisation des supports trimestriels de suivi des indicateurs pour l'ensemble des futures commissions.

A l'issue de chaque année un bilan annuel est présenté sur la base de celui présenté à la Direccte (cf. article 9.2).

Article 9.2 - Suivi administratif et financier

Les conditions de mise en œuvre du présent accord sont examinées par la Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord au mois de mai suivant la clôture de chaque année d'application. Un bilan d'activité est rédigé, et présenté à la Commission paritaire. Il détaille les actions pour chaque poste de l'accord, d'un point de vue qualitatif et quantitatif, ainsi que les éléments budgétaires.

Ce rapport est ensuite produit à la DIRECCTE ayant agréé le présent accord.

Ce bilan est enfin présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise, avant d'être ensuite porté à la connaissance de l'ensemble des salariés dans un format synthétique.

Article 9.3 - Budget

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est égal à la contribution financière qui devrait être versée à l'AGEFIPH sur la durée de l'accord.

L'obligation globale d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap s'apprécie au niveau de chaque société constituant l'UES de CGI (selon un système de péréquation et non par établissements).

Chaque année, la MEH définit pour chaque BU un objectif d'embauche.

Ce budget est par nature fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. Cette fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, sont ainsi reportées sur une autre ligne du budget Travailleurs en situation de Handicap et/ou sur le budget de l'exercice suivant, après avis de la Commission paritaire de pilotage et de suivi de l'accord.

Le budget global prévoit la répartition indicative suivante :

• Pilotage et suivi	13%	
• Plan d'embauche	23%	cf. article 3
• Formation	26%	cf. articles 4 et 3.3
• Sensibilisation	14%	cf. article 5
• Maintien dans l'emploi Dont Accueil et insertion Dont Autres mesures individuelles	15%	cf. article 6 cf. article 6.1 cf. article 6.2
• Mutations technologiques	3%	cf. article 7
• Sous-traitance	6%	cf. article 8

Article 9.4 - Outillage de la MEH

Il pourra être alloué un budget exceptionnel sur la 1^{ère} année de l'accord, dédié à la mise en place d'un outil informatique (non seulement le coût logiciel mais également le temps

PR BFR

Homme consacré à la description des processus, la rédaction des besoins/specs, la gestion de projet...).

Cela nécessitera la réalisation des actions suivantes dans le planning indicatif suivant :

- Description des processus (dans les 3 mois suivant l'agrément de l'accord)
- Cahier des charges (dans les 2 mois suivants)
- Choix de la solution (dans les 2 mois suivants)
- Mise en production (dans les 3 mois suivants)

ARTICLE 10 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une période de trois années civiles, à compter du 1^{er} janvier 2016, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

Les parties signataires peuvent demander révision de cet accord, en cas d'évolution de la loi et/ou des accords de branche ayant un impact sur ledit accord.

S'il n'y a pas d'agrément, l'accord sera nul et non avenue.

ARTICLE 11 – PUBLICITE DU PRESENT ACCORD

Les Organisations Syndicales auront jusqu'au 1er décembre 2015 à 18 heures pour apposer leur signature sur cet accord. Un exemplaire sera ensuite transmis à chaque organisation syndicale afin que les organisations syndicales non signataires puissent exercer leur éventuel droit d'opposition.

Sans réponse de leur part sous 8 jours, un exemplaire sera déposé par voie papier et un transmis sur support électronique à la Direction Départementale du travail et de l'Emploi de Paris. Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de signature.

ARTICLE 12 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de l'UES. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés de l'UES sur le portail intranet.

Dans les semaines qui suivront sa signature, afin de permettre l'appropriation des présentes dispositions par l'ensemble du personnel, des actions de communication seront menées à destination des équipes RH, des équipes managériales, des équipes commerciale et des salariés.

Fait à Courbevoie, le 30 novembre 2015
En huit exemplaires originaux

Pour CGI
Benoît FROMENT

Pour la F3C - CFDT
Arnaud DEGROISE

Pour la CFE-CGC
Youval AMSELLEM

Pour la CFTC
Patrick RENAULT

Pour la CGT
Jean-Pierre BAROUKHEL

ANNEXES

Tableau de synthèse intégrant les paramètres et hypothèses pris en compte pour simuler le taux d'emploi 2018.

Hypothèses	2016	2017	2018	total
Estimation Départs salariés CGI France par rapport à l'effectif total	15%	15%	15%	15%
Estimation Départs salariés Handicapés par rapport à l'effectif de salariés handicapés	10%	10%	10%	10%
Estimation du taux de croissance des effectifs CGI				3%

Effectifs CGI France	sept-15	2016	2017	2018	delta
Effectif total à fin	9122	9 213	9 304	9396	274
Effectif CDI à fin	8905	8 994	9 083	9172	267

Simulation à fin :	2016	2017	2018	total
Recrutements TH	40	40	40	120
Taux d'embauche en CDI	65%			
Recrutement TH CDI	26	26	26	78
Départs de salariés TH en CDI	18	19	19	56
Effectif TH CDI présent à fin	152	160	168	174
Taux d'emploi CDI à fin	1,71%	1,78%	1,84%	1,90%
Taux de croissance TH				14,6%
				0,19%

Simulation du taux d'emploi 2018		ETP 2018
ETP TH - CDI		170
ETP TH - CDD/ALT/STAG		10
Estimation Reconnaissances (RQTH)		10
Effectif TH ETP		190
Taux d'emploi direct		2,02%
dont Volet sous-traitance		UB 2018
Nombre d'UB sous traitance		20
Nombre d'ETP en sous traitance IT et UB correspondantes	Hyp: 1ETP=60KE=3UB - Nb ETP/an:	10
Total UB		50
Taux d'emploi global		2,62%

pa

BFR20



Budget prévisionnel par type de poste par rapport au budget 2015 estimé.

	PREVISIONNEL BUDGET 2016 (*)	<i>Budget</i> %	BUDGET 2015	<i>Budget</i> %
Plan d'embauche	498 268,32 €	23%	403 622,00 €	20%
Plan de formation	563 259,84 €	26%	504 528,00 €	25%
Plan de sensibilisation	303 293,76 €	14%	282 536,00 €	14%
Animation / Pilotage/ Coordination des actions	281 629,92 €	13%	262 354,00 €	13%
Plan de développement	129 983,04 €	6%	161 449,00 €	8%
Plan de maintien	324 957,60 €	15%	403 622,00 €	20%
Innovation / mut techno	64 991,52 €	3%		0%
TOTAL	2 166 384,00 €	100%	2 018 111,00 €	100%

* Budget simulé valant pour 2017 et 2018 : ces budgets seront ajustés chaque année au regard de la DOETH de l'année civile précédente.

PR
BDFR
