

Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs en situation de Handicap 2023-2025



Entre la société CGI France, ci-après désignée la Société CGI, au capital de 266 913 933 euros inscrite au RCS de Nanterre et dont le siège social est situé Immeuble Le Carré Michelet, 10-12 cours Michelet, 92 800 Puteaux et représentée par Monsieur Benoit FROMENT, en qualité de Vice-Président Ressources Humaines de CGI France

D'une part,

Et,

- L'organisation syndicale F3C-CFDT représentée par Monsieur Arnaud DEGROISE en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFE-CGC représentée par Monsieur Youval AMSELLEM en sa qualité de délégué syndical central ;
- Le syndicat CGT représenté par Monsieur Pascal GIFFARD-BOUVIER en sa qualité de délégué syndical central ;
- L'organisation syndicale CFTC représentée par Madame Elena TIGANUS en sa qualité de déléguée syndicale centrale ;

D'autre part,

Il est intervenu l'accord ci-après

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	5
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	5
ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD	5
Article 2.1 – Le cadre légal.....	5
Article 2.2 – Les principes	6
Article 2.3 – Les étapes de la transition	7
ARTICLE 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP DE CGI	8
Article 3.1 – La Mission Emploi Handicap (MEH).....	8
Afin de mener à bien les dispositions du présent accord, la Mission Emploi Handicap est structurée de la manière suivante :.....	8
Article 3.1.1 - L'équipe centrale de la MEH.....	8
Article 3.2 – VP référent.....	11
Article 3.3 – Cellule de maintien dans l'emploi	12
Article 3.4 - Les autres acteurs de la transition inclusive.....	12
Article 3.5 - Le parrain de la Direction Générale.....	14
Article 3.6 – Comité de pilotage de l'accord	15
Article 3.6.1 – Composition.....	15
Article 3.6.2 - Missions	15
Article 3.6.3 - Fonctionnement.....	15
Article 3.6.4 - Suivi administratif et financier	16
Article 3.6.5 – Budget	16
ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE	16
Article 4.1 - Les actions de Recrutement et le taux d'emploi.....	16
Article 4.2 - Favoriser l'insertion professionnelle des personnes par la formation	17
ARTICLE 5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	17
Article 5.1 – Les process d'intégration et de maintien dans l'emploi.....	18
Article 5.1.1 - Les étapes de l'intégration et de l'accompagnement.....	18

48
MF
MVB

Article 5.1.2—Le maintien dans l'emploi	18
Article 5.1.3 - L'aménagement du poste de travail	18
Article 5.2 — Diverses mesures.....	19
Article 5.3 — L'accompagnement des démarches de reconnaissances RQTH	20
Article 5.4 — La protection de l'emploi.....	20
ARTICLE 6— PLAN DE FORMATION	21
Article 6.1 — Les actions menées pour garantir l'accès égalitaire à la formation	21
Article 6.2 — Les actions menées pour la formation des TH vers les métiers de CGI.....	21
Article 6.3 — Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise.....	22
Article 6.3.1 - Formations dédiées aux acteurs internes.....	22
Article 6.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques et équipes projets	22
ARTICLE 7 – PLAN D'AIDE A L'INNOVATION	22
ARTICLE 8 – PLAN DE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES ADAPTEES ET LE SECTEUR PROTEGE	23
ARTICLE 9 – PLAN DE COMMUNICATION / SENSIBILISATION	24
ARTICLE 10 – AIDE AUX FAMILLES.....	25
ARTICLE 11 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD	25
Article 11.1 - Commission de suivi de l'accord.....	25
Article 11.1.1 - Composition	26
Article 11.1.2 - Mission.....	26
Article 11.1.3 - Fonctionnement.....	26
Les réunions pourront se tenir en présentiel, ou à distance, selon les possibilités de chacun. ...	26
ARTICLE 12 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD	26
ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD	27
ARTICLE 14 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD.....	27
ANNEXE 1 - GLOSSAIRE.....	29
ANNEXE 2 - BUDGET PREVISIONNEL POUR L'ANNEE 2023	30
ANNEXE 3 - EXEMPLE DE BUDGET ADMINISTRATIF ET FINANCIER PREVISIONNEL 2023	31

SUIVI EN COMITE DE PILOTAGE.....	31
ANNEXE 4 - PLAN D'EMBAUCHE.....	32
ANNEXE 5 - LES INDICATEURS DE SUIVI ET DE PILOTAGE	33

DF H1008

PREAMBULE

L'enjeu de notre politique handicap a été, depuis le premier accord signé en 2006, de « changer le regard » sur les Travailleurs en situation de Handicap (TH) afin de favoriser leur intégration dans le monde professionnel.

Depuis cette date, l'effectif d'assujettissement de l'entreprise est passé de 5 949 à 10 350, son taux d'emploi de 0,26% à 3%, son nombre de TH de 26 à 409 TH au sein de l'effectif.

La Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, considérant que la Société française n'est pas suffisamment inclusive, incite les entreprises à privilégier l'accès direct à l'emploi durable des personnes handicapées et accélère la transition vers une plus grande inclusion en limitant le nombre d'accords.

CGI dispose de l'opportunité de signer un 6^{ème} et dernier accord pour poursuivre la transition entamée depuis plusieurs années vers une politique durable d'emploi des travailleurs handicapés qui s'inscrit dans les politiques sociales de CGI.

C'est dans cette dynamique de transition que les parties ont décidé de s'engager dans le présent accord d'une durée de 3 ans facilitant la conduite du changement restant à mener. Elles entendent rappeler leur volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'emploi, de progression au sein de l'entreprise et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

Jusqu'à présent, la Mission Emploi Handicap, était l'acteur majeur de la politique handicap et du process de recrutement, du processus d'intégration, les dispositifs de maintien dans l'emploi (etc.).

La transition à venir dans le cadre de ce dernier accord vise à ancrer une organisation pérenne où :

- Chaque fonction de l'entreprise (BU leaders, Chargés de recrutement, RH, Managers, etc.) sera garant, à son niveau de la mise en œuvre de la politique handicap avec le soutien et l'expertise d'interlocuteurs internes ;
- L'expertise du handicap et du maintien dans l'emploi prendra sa place au sein d'une politique santé globale ;
- Le handicap sera intégré dans une approche plus globale de la diversité et de l'inclusion.

Cet accord a pour objectif d'accompagner l'entreprise à atteindre le taux de 6% fixé par le législateur.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord et ses annexes est applicable à l'ensemble des établissements (Cf. annexe 1 - Glossaire) de CGI en France.

ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 – Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi du 10 juillet 1987, modifiée par la loi du 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 et des évolutions apportées par la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel.

Handwritten signatures and initials:
A large 'X' mark.
A signature that appears to be 'S' or 'F'.
A signature that appears to be 'BF'.

Le terme Travailleurs en situation de Handicap (TH) désigne dans le présent accord les bénéficiaires de ces lois. Sont par ailleurs reconnus Travailleurs en situation de Handicap les salariés énumérés par les dispositions de l'article L 5212-12 du Code du travail.

Il s'agit :

1. Des travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
2. 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 d'un régime de protection sociale obligatoire ;
3. Des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
4. Des bénéficiaires mentionnés aux articles L 241-2, L 241-3 et L 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
5. Des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
6. Des titulaires d'une carte mobilité inclusion portant la mention invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
7. Des titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).

Article 2.2 – Les principes

Le présent accord a pour objet de définir les axes et les moyens retenus d'insertion et de maintien durable dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap pour atteindre un taux d'emploi de 6%.

Il s'agit :

- D'engagements en matière de recrutement (cf. article 4) ;
- Du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap (cf. article 5) ;
- D'actions de sensibilisation et de formation (cf. article 6) ;
- De la collaboration avec le secteur adapté ou protégé (plan de développement du partenariat) (cf. article 8) ;
- D'un plan d'aide à l'innovation et d'adaptation aux mutations technologiques (cf. article 7) ;
- D'un plan de communication (cf. article 9) ;
- D'un dispositif d'animation et de pilotage (cf. article 3).

Article 2.3 – Les étapes de la transition

Il s'agit de poursuivre la transition engagée lors du précédent accord qui prévoyait, qu'à la fin de l'application de l'accord, le handicap soit intégré dans tous les processus CGI et déployés par l'ensemble des BU sur les grands axes de l'accord.

Les éléments forts suivants ont été réalisés dans le cadre du précédent accord. Ils seront poursuivis :

- ✓ **L'appropriation active par tous les acteurs du caractère incontournable du handicap dans les process CGI** : A ce jour, les services généraux (cf. déménagement, matériel), les achats (cf. appels d'offre, choix des prestataires), la Communication/marketing et les RH intègrent le handicap dans leur quotidien ;
- ✓ Un pool de référents a été formé et est opérationnel sur plus de 50% des agences/BU ;
- ✓ Chaque BU a nommé un VP pour porter une stratégie locale autour du handicap au niveau de leur périmètre BU ;
- ✓ Une formation à destination des managers et des membres de la DRH dont les chargé.e.s de recrutement est mise en place au sein de l'Université CGI (« Manager Inclusif » « Recruteur inclusif » « RH inclusif »)
- ✓ Les outils de suivi et de reporting dédiés aux VP et aux RH leur permettent de suivre régulièrement l'évolution de l'effectif TH et de prendre les actions correctrices nécessaires ;
- ✓ Le pilotage de l'accord et le suivi des actions par des Comités dédiés.

Dans une logique de fin des Accords, il s'agira pour ces 3 années d'accompagner le changement vers une politique durable d'emploi des travailleurs handicapés qui s'inscrit dans les politiques sociales de CGI.

CGI s'engage à poursuivre à l'expiration du présent accord sa politique en faveur de l'emploi des TH, et dans ce cadre à pérenniser les mesures nécessaires du présent accord en termes de ressources, d'actions et de moyens, à l'atteinte du taux d'emploi de 6%, après évaluation de celles-ci par le Comité de pilotage.

- 1) **Pérenniser le maintien dans l'emploi des membres TH** et l'expertise acquise en créant une passerelle avec l'organisation « Santé au travail » tout en conservant la qualité de service (capitalisation, partage des pratiques) ;
- 2) **Poursuivre le changement de culture auprès des populations :**
 - RH : suivi des membres, recrutement, formation ;
 - Communication / marketing : communication interne et externe, marque employeur ;
 - Managériales : Offre handi-ready et management de TH.
- 3) **Poursuivre la transition dans une approche plus globale de Diversité & Inclusion**
 - Intégrer le handicap dans une démarche globale de conduite du changement sur les sujets de diversité et d'inclusion
 - Former de façon systématique toutes les fonctions de l'entreprise via des dispositifs distanciels (e-learning), présentiels (formation Membre et Manager Inclusif) et transverses (Séminaires d'intégration Débutants et expérimentés (SID, SIX).

Chaque année seront validés par le Comité de pilotage, décrit à l'article 3.5 du présent accord, la liste des chantiers prioritaires et le budget attribué.

Dans une démarche d'amélioration continue, un bilan reposant sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier l'impact de ces chantiers. Il sera présenté, chaque année à la Commission de suivi.

ARTICLE 3 – LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP DE CGI

Pour conduire la politique d'inclusion, CGI s'appuie sur la Mission Emploi Handicap (MEH). Elle sera pilotée par un Comité de pilotage qui définira chaque année les actions à mener sur la base du présent accord.

Article 3.1 – La Mission Emploi Handicap (MEH)

La Mission Emploi Handicap est missionnée par le Comité de pilotage pour conduire la politique handicap de CGI, sa mise en œuvre opérationnelle et la transition décrite dans le présent accord.

Afin de mener à bien les dispositions du présent accord, la Mission Emploi Handicap est structurée de la manière suivante :

Article 3.1.1 - L'équipe centrale de la MEH

Elle est composée, sur la base d'un temps plein, pour chaque poste, de :

- **Un-e Directeur/Directrice** chargé.e de définir, en lien avec le Comité de pilotage, la stratégie Handicap annuelle et d'en reporter les avancées en Commission de suivi ;
- **Un-e Responsable de reporting RH et financier** ;
- **Un-e Responsable du recrutement**, des relations écoles pour atteindre les objectifs fixés dans l'Accord ;
- **Un-e Chargée de la conduite du changement, des événements** et de la communication (cofinancé) ;
- **L'équipe de Maintien dans l'emploi** :
 - o **Un-e Référente « RQTH et expérience membre »** responsable de l'intégration et de l'accompagnement des TH, porteur de l'expertise des typologies de handicap, il/elle sera l'interlocutrice privilégié.e des membres de CGI et pourra proposer des solutions d'accompagnement personnalisées (techniques, matérielles, coaching spécialisé...). Il/elle est en lien avec les infirmier.e.s, les médecins du travail, les managers, les RRH/HRBP et les prestataires externes. Il/Elle accompagne également tous les salariés ayant des problématiques de santé vers la RQTH (conseils, démarches administratives...) ;
 - o **Un-e Référent.e « aménagements / maintien dans l'emploi »** responsable de la coordination des aspects ergonomiques, logistiques et des lignes directrices sur les aspects financiers liés au maintien dans l'emploi. Il/elle interviendra de façon ponctuelle lors des intégrations, changements de postes ou de conditions de travail, évolution liée à la santé de la personne (temps plein). Il/elle travaillera en étroite collaboration avec les acteurs locaux et les services de prévention et de santé au travail et capitalisera sur l'ensemble des interventions menées par les prestataires externes ou les ergonomes des SPSTI.
 - o **Un-e Responsable de la coordination interne maintien et prévention de la désinsertion** en charge d'établir les règles et process qui seront mis en œuvre pendant toute la durée de l'Accord et à son issue. Il/elle sera en charge de donner un cadre à l'ensemble des acteurs concernés par la RQTH, le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle en lien avec les différents accords mobilisables (QVCT, GPEC, TLT, etc.) et acteurs de l'entreprise (DRH, MEH, RRH/HRBP, SPSTI, etc.).

Toute action (5% maximum du temps de ces personnes) qui interviendrait hors du périmètre Handicap sera affectée sur un autre budget que celui défini à l'article 3.5.5.

L'équipe de maintien dans l'emploi accompagnera l'intégration de nouveaux membres TH issus des sociétés acquises en 2022 (environ 50 personnes). Cette équipe sera coordonnée par les acteurs du Centre d'excellence Santé et Bien-être.

Les missions de l'équipe centrale de la MEH :

- Mobiliser et professionnaliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- Animer le processus de recrutement pour répondre aux objectifs de l'accord ;
- Accompagner et animer le réseau des référents ;

- S'assurer de l'accompagnement et du suivi effectif des salariés de CGI en situation de handicap sur le terrain tout au long du parcours professionnel et garantir l'effectivité des mesures de compensations / adaptations ;
- Définir et mettre en œuvre les actions de sensibilisation et programmes de formation définis dans le présent accord en appui des acteurs de formation ;
- Coordonner les actions de développement de la sous-traitance au secteur adapté, avec le business ;
- Accompagner les acteurs de la communication interne et externe ;
- S'assurer que les actions menées s'inscrivent dans le respect de l'accord ;
- Centraliser et préparer les éléments de la Commission de suivi et du Comité de pilotage.

L'équipe centrale pourra être renforcée après validation du Comité de pilotage par des intervenant-e-s internes ou externes sur des sujets ponctuels.

Article 3.1.2 - Les équipes locales de la MEH — Les ambassadeurs/ambassadrices

Afin d'atteindre les ambitions décrites dans le présent accord, déployer les actions, augmenter l'implication des BU, aider à la montée en compétences des acteurs locaux dans l'accompagnement et l'inclusion des travailleurs en situation de handicap, CGI maintient et renforce son réseau d'ambassadeurs/ambassadrices locaux et recentre leur mission sur leur proximité locale et leur connaissance BU.

Un-e ambassadeur/ambassadrice par site et par BU sera nommé-e en début d'accord pour une durée maximum de 3 ans. En cas de départ de la BU, de l'entreprise, ou de démission du poste d'ambassadeur/ambassadrice ou d'indisponibilité prolongée, un nouvel appel à candidature sera effectué. Il en va de même en cas de création d'une BU ou d'une augmentation significative de salariés sur un site ne disposant pas d'ambassadeur/ambassadrice.

- Un appel à candidature sera effectué au moment de la communication sur l'Accord avec une sélection conjointe VP/RH/MEH.

Si aucun-e candidat-e n'est identifié-e :

- Il sera procédé à une nomination suite à validation du profil par le/la VP et le/la RH avec validation par la MEH centrale.

Toute personne en CDI, rattachée au site et disposant notamment des qualités ci-dessous est éligible :

- Motivation (projet associé à cette mission, ...) ;
- Connaissance minimum sur le handicap, sur l'engagement de CGI en la matière ;
- Compétences d'animation et de suivi de projets.

La liste nominative des ambassadeurs/ambassadrices sera publiée sur l'intranet de l'entreprise.

En l'absence de ambassadeurs/ambassadrices sur un site, la MEH centrale assurera en direct en lien avec les HRBP/RRH locaux les missions dévolues aux ambassadeurs/ambassadrices.

Les ambassadeurs/ambassadrices disposent d'une formation de base, d'un accompagnement et de 24 jours par an au titre de leur mission, pris après information de leur manager. Ce temps pourra être augmenté en fonction des projets MEH qui pourraient leur être confiés (conception de module e-learning, implication dans la SEEPH, offre Handi-ready...) ou d'un dimensionnement de l'effectif nécessitant un renfort.

Handwritten signature and initials:
 [Signature]
 MVDG
 BF

L'activité de l'ambassadeur/ambassadrice donnera lieu à des bilans de réalisation annuels qui pourront occasionner un changement de ambassadeurs/ambassadrices.

Ce temps est imputé sur le budget MEH.

La Commission de suivi sera informée des temps imputés et pris en charge par le budget MEH au titre de la mission d'ambassadeur/ambassadrice.

Leur mission de base. Sur leur périmètre, ils et elles :

- Représentent la Mission Emploi Handicap ;
- Sont les interlocuteurs de l'ensemble des membres (TH et non TH) pour informer, expliquer, orienter sur la RQTH et les ressources proposées en local ou en central ;
- Prennent contact avec le TH, si ce dernier a donné son accord écrit ;
- Remontent les informations de terrain, les besoins et les alertes à la MEH et/ou aux équipes RH en local ;
- Relaient les communications, actions menées et à venir, objectifs et événements mis en œuvre dans le cadre de la politique handicap de l'accord à l'ensemble de la population de leur site en lien avec les chargés de communication des BU ;
- Participent activement à la SEEPH (semaines de l'inclusion) en organisant un événement à destination de leur site géographique en lien avec le programme national.

Selon les orientations données par les VP ou la MEH en local, ils pourront être amenés à :

- Préparer en collaboration avec le VP le suivi du plan d'action de la BU destiné au CoDir ;
- Représenter l'entreprise lors d'événements locaux de recrutements avec les acteurs locaux (forums, salons, *jobdating*, événements de *networking*, ...) ;
- Participer et animer des actions de sensibilisation de leur site ou présenter les performances de la BU lors d'événements locaux ;
- Accompagner les agences / BU dans le développement des projets en lien avec le secteur adapté local.

L'ensemble des acteurs de la Mission Emploi Handicap garantit le respect de la vie privée des travailleurs en situation de handicap qui ont communiqué leur titre de bénéficiaire à CGI. Les acteurs de la MEH sont également tenus à une obligation de confidentialité sur les informations à caractère médical et personnel en lien avec les situations d'handicap dont ils pourraient être destinataires. La confidentialité de la situation individuelle des intéressés est préservée. Les parties prenantes devront respecter la clause de confidentialité qu'ils auront signée.

La volonté de CGI est de pérenniser ces postes et missions au sein des fonctions de l'Entreprise au-delà du présent accord.

Article 3.2 – VP référent

Dans chaque BU, un.e VP référent.e est nommé.e pour porter la stratégie autour du handicap au sein de sa BU. En cas de départ, un.e nouveau/nouvelle VP sera immédiatement nommé.e pour éviter toute carence. En cas de création d'une nouvelle BU, il sera aussi procéder à la désignation d'un.e VP référent.e.

Le/la VP sera chargé.e de présenter au Comité de Direction de sa BU, une fois trimestre, la situation de l'emploi des travailleurs en situation d'handicap, ainsi que l'avancement de la formation des

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large 'V' and 'BF'.

managers et l'ensemble des actions mises en œuvre. Cette même présentation sera effectuée deux fois par an au CSE.

Le/la VP présentera également la situation de l'emploi des travailleurs en situation d'handicap lors des événements BU (Quarterly meeting par exemple) afin de sensibiliser tous les salariés.

Article 3.3 — Cellule de maintien dans l'emploi

Une Cellule de maintien dans l'emploi se constitue et se réunit à l'initiative du HRBP/RRH ou sur demande du référent lorsque la situation de handicap d'un salarié peut avoir un impact sur son maintien dans l'emploi et de manière systématique en cas de reprise de travail d'un salarié TH suite à un arrêt prolongé (avec visite de reprise).

Elle est composée des acteurs du site du salarié concerné :

- La Mission Emploi Handicap ;
- Le HRBP ou RRH ;
- Le manager, s'il est informé de la situation de handicap ;
- L'ambassadeur/ambassadrice selon la situation ;
- Le médecin du travail.

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du CSE concerné sera informée de la situation et des mesures mises en place sauf avis contraire du salarié concerné.

Animée par le HRBP/RRH, elle a pour mission :

- De traiter les situations (notamment formation, rémunération, promotion) où le handicap présente un risque pour le maintien dans l'emploi nécessitant l'implication conjointe et coordonnée d'une équipe pluridisciplinaire ;
- De rechercher si un autre poste mieux adapté à la situation du salarié peut lui être proposé avec les accompagnements nécessaires ;
- De définir et mettre en œuvre d'un dispositif exceptionnel (non répertorié dans le présent accord article 5.2) et la validation des moyens retenus et leur suivi.

La confidentialité de la situation individuelle des intéressés est préservée. Les parties prenantes devront respecter la clause de confidentialité qu'ils auront signée.

Un reporting semestriel sera effectué par cette Cellule et transmis à la Commission de suivi.

Article 3.4 - Les autres acteurs de la transition inclusive

Dans le cadre de la conduite du changement, la MEH centrale assure la montée en compétence et l'implication de l'ensemble des acteurs dans la politique Handicap de CGI.

Lors du précédent accord, une transition effective s'est opérée.

- ✓ Les **acteurs des achats** ont intégré le travail protégé et adapté dans leurs fournisseurs et prestataires et mis en place des modalités de sollicitation à chaque fois que cela est possible.
- ✓ Les **acteurs de la communication et de la RSE** ont intégré les actions handicap et inclusion dans leurs communications et événements et un comité de pilotage dédié DE&I, RSE, Santé et Bien-être établit une stratégie coordonnée.

Cet accord vise à poursuivre la transition en cours auprès :

- **Des Opérationnels (BU Leaders, Comité de Direction, managers et acteurs Business)** sont les garants de la bonne application de la politique Ressources Humaines et Sociales au sein des entités opérationnelles.
 - o Le BU Leader est garant et responsable de l'atteinte des objectifs fixés par le présent accord et de la nomination d'un-e « VP dédié-e Handicap & Inclusion » ;
 - o Les VP en BU sont garants de la stratégie de leur BU et de son suivi en Comité de Direction a minima 3 fois par an ;
 - o Les managers doivent savoir comment intégrer des personnes en situation de handicap dans leurs équipes, les proposer sur des projets et les accompagner dans leur développement tout au long de leur parcours professionnel, en prenant en compte les adaptations que la situation de handicap peut nécessiter, en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi.

Pour cela, ils continueront d'être spécifiquement formés et tous ceux accueillant sur leur périmètre un travailleur en situation de handicap devra suivre la formation « Manager Inclusif ».

- **Les acteurs des Ressources Humaines (HRBP/RRH/CDR/Learning)** sont les garants de la bonne application de la politique des Ressources Humaines et Sociale au sein des entités opérationnelles. En ce sens, ils portent les objectifs liés à la politique Handicap et assurent le déploiement du présent accord sur leur périmètre et dans leur domaine de compétence, notamment :
 - o Les HRBP/RRH réalisent le suivi opérationnel des salariés en situation de handicap de leur BU et s'assurent du bon déroulement de leur carrière, anticipent les difficultés, s'assurent de l'accompagnement managérial tout au long du parcours professionnel (intégration, accès à la formation, évolutions de carrière, mobilité, etc.) ;
 - o Ils/elles procèdent à la lecture de tous les EAD des personnes TH afin de s'assurer de leur bonne intégration et pour identifier les éventuels axes de travail ou alertes qui devront être traités en priorité ;
 - o Ils/elles mènent des actions de prévention et d'analyse des départs sur la population TH, en collaboration avec le responsable Maintien dans l'emploi, ils recherchent des solutions de rétention du salarié TH au sein de l'entreprise (même BU ou ailleurs) ;
 - o Ils/elles s'assurent que les managers des salariés TH ont tous suivi la formation nécessaire, et cela avant chaque campagne EAD ;
 - o Ils/elles s'assurent que les médecins du travail sont informés des mesures de l'accord afin qu'elles puissent être proposées sur leur périmètre ;
 - o Ils garantissent l'effectivité des mesures de compensation / adaptation ;
 - o Ils assurent également les échanges avec les acteurs de la Santé au travail (médecin, infirmier, etc.) notamment lors des dispositifs de maintien dans l'emploi ;
 - o Les chargé.e.s de recrutement suivent le Plan d'embauche des travailleurs en situation de handicap du présent accord pour chacune des BU en s'appuyant sur les canaux de sourcing dédiés et en réalisant les qualifications au même titre que les candidats « ordinaires », sur la base des compétences mais en conscience de l'engagement de CGI à favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - o L'équipe formation intègre la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de sa prestation : en transverse lors des Séminaires d'intégration et en spécifique avec le déploiement de « Manager inclusif » et « Membre inclusif/ Toutes actrices et tous acteurs de l'inclusion »

Pour ce faire, ils seront spécifiquement formés.

JA
E
BF

- **Les acteurs de la Santé au travail** sont partie prenante du suivi individualisé et de l'accompagnement des collaborateurs TH au titre de leur mission de prévention de la désinsertion professionnelle.
 - o Ils/elles conseillent les salariés en cas de besoin sur la RQTH lors des visites médicales ;
 - o Ils et elles relayent les dispositifs contenus dans le présent accord et interviennent localement auprès du référent/HRBP-RRH ;
 - o Ils/elles proposent des actions en collaboration avec la MEH et relayent les actions de la MEH ;
 - o Ils/elles participent aux réflexions locales concernant l'amélioration des conditions de vie et de travail ou l'aménagement des postes et des rythmes de travail.
 - o Le programme Oxygène est dédié à la santé et au bien-être collabore avec la MEH et la RSE dans une optique de cohérence des actions et communications à destination des membres TH et non TH.
- **Les travailleurs en situation de handicap**, premiers bénéficiaires de la politique handicap de CGI, ils en constituent également les premiers acteurs.
- **Les représentants du personnel (CSE, OS, etc.)** Parties prenantes du pilotage de la politique Handicap, ils assurent un rôle d'écoute, de conseil et d'accompagnement des salariés de l'entreprise. Ils constituent également des relais dans le déploiement des actions de la politique Handicap CGI à destination des collaborateurs et celles de la Mission Handicap. Ils identifient les points d'amélioration des actions menées.
 - o Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE via sa Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) contribue notamment à l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle. La CSSCT est informée semestriellement du déploiement de la politique du handicap sur son périmètre par les acteurs des Ressources Humaines qui peuvent également la saisir à tout moment si nécessaire.

Article 3.5 - Le parrain de la Direction Générale

Le Comité Exécutif France nomme un parrain de la Direction Générale attaché à la Mission Emploi Handicap. Le parrain 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 CGI 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 le Comité de pilotage, que les objectifs définis répondent aux objectifs de l'accord ;
- Afin de sensibiliser le « Top 100 », une information de l'avancement du déploiement du présent accord sera transmise une fois par semestre. Cette information est également transmise au Comité de pilotage ainsi qu'à la Commission de suivi.

Handwritten signatures and initials:
 - A large stylized signature at the top right.
 - The initials "HMD" and "BF" at the bottom right.

Article 3.6 – Comité de pilotage de l'accord

Le Comité de pilotage de l'accord constitue l'instance de débat, de conduite, de pilotage, d'arbitrage et de validation des orientations et des actions issues de la politique handicap de CGI.

Article 3.6.1 Composition

Siègent au Comité de pilotage :

- Les représentants de la Direction
 - o Le parrain de la Mission Emploi Handicap ;
 - o Le Responsable de la MEH centrale ;
 - o Le DRH France ou son représentant ;
 - o Un représentant de la DRS ;
- 2 représentant-e-s de chacune des Organisations Syndicales signataires ou adhérentes de l'accord

En tout état de cause, le nombre de voix de la Direction ne pourra être supérieur au nombre de voix des représentants des Organisations Syndicales signataires.

Les parties s'engagent à rechercher un consensus sur les engagements budgétaires et la politique Handicap.

Les Organisations Syndicales signataires et la Direction sont invitées, dans la mesure du possible, à désigner des représentants ayant participé aux négociations du présent accord ou, a minima, ayant une bonne connaissance du Handicap.

Article 3.6.2 - Missions

Les prérogatives du Comité sont de :

- Définir et approuver les orientations annuelles, les actions de la transition inclusive et le budget prévisionnel associé, présentés en début d'année. Dans un souci de transparence, le budget sera détaillé par projet au sein des actions (budget, dépenses, dates et commentaires des éventuels écarts).
- Etudier et approuver tout poste budgétaire non prévu initialement ou toute variation budgétaire supérieure à 10% ou supérieure à 5000 € (le premier d'un des deux seuils atteints) par poste à l'intérieur d'un thème et ses impacts lors d'une réunion dédiée si nécessaire ;

Aucun engagement de dépenses ne pourra être pris sans l'approbation du Comité de pilotage.

- Suivre le budget et les conditions de réalisation ;
- Etudier le bilan annuel administratif et financier ;
- Proposer des améliorations ou actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la bonne application de l'accord en fonctions des résultats annuels ;
- Statuer sur les éventuelles questions d'interprétation de l'accord.

Article 3.6.3 - Fonctionnement

Le Comité de pilotage de l'accord se réunit deux fois par an sur une demi-journée ou une journée, en cas de besoin, et si possible en présentiel. La première réunion a lieu chaque année un mois avant le début de l'année calendaire suivante et au plus tard un mois après le début de l'année calendaire. La deuxième réunion est fixée lors de cette réunion. En cas de nécessité, des réunions extraordinaires, seront organisées à l'initiative de la Direction ou sur demande majoritaire des Organisations Syndicales signataires.

WA
EF
BF

Pour faciliter son bon fonctionnement, l'ordre du jour ainsi que les documents prévus seront transmis au moins 8 jours avant les réunions.

Un compte-rendu des débats du Comité de pilotage sera réalisé par la Direction et déposé sur l'intranet CGI.

Les décisions concernant l'interprétation de l'accord seront arrêtées à la majorité des voix exprimées des membres présents à la réunion, étant précisé que les voix se répartissent à parts égales entre la Direction et les représentants des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

En cas d'égalité des voix, la décision reviendra, à tour de rôle, aux OS signataires et à la Direction.

Article 3.6.4 Suivi administratif et financier

Chaque année, en mai, à l'issue de la clôture de l'exercice civil, un bilan d'activité est rédigé et présenté au Comité de pilotage pour validation, dans le cadre d'une réunion dédiée. Il détaille les actions pour chaque poste de l'accord, d'un point de vue quantitatif et qualitatif et ainsi que les éléments budgétaires (cf. annexe 3). Ce rapport est également adressé à l'administration en charge du contrôle des accords.

Ce bilan est ensuite présenté au Comité Economique et Social Central avant d'être ensuite porté à la connaissance de l'ensemble des salariés dans un format synthétique.

Article 3.6.5 – Budget

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues dans l'accord est égal à la contribution financière qui devrait être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord.

L'obligation globale d'emploi de Travailleurs en situation de Handicap s'apprécie au niveau de CGI.

L'éventuel reliquat annuel de budget ne sera fongible d'une année sur l'autre que sur validation du Comité de pilotage.

Après avis du Comité de pilotage, cette fongibilité peut également s'opérer entre les différentes actions de l'accord au regard des enjeux rencontrés par la politique Handicap et la MEH. CGI s'engage à respecter les plafonds de dépenses établis par l'administration par pôle de dépenses.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, sont ainsi reportées sur une autre ligne du budget et/ou sur le budget de l'exercice suivant, après validation du Comité de pilotage.

ARTICLE 4 - PLAN D'EMBAUCHE

Les parties signataires ont la volonté de poursuivre une politique d'embauche volontaire et dynamique afin de favoriser la progression du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap au sein de CGI.

Article 4.1 - Les actions de Recrutement et le taux d'emploi

CGI s'engage à poursuivre l'intégration des travailleurs en situation de handicap dans les différents canaux d'embauches, tout en veillant à l'adéquation avec les besoins de recrutements de l'entreprise et les niveaux de qualification requis.

Conscient des différentes possibilités pour faire progresser l'emploi direct des travailleurs en situation de handicap, tout en privilégiant le recours à des contrats pérennes et conscient de l'enjeu fort de professionnalisation des publics éloignés de l'emploi, CGI entend avoir recours à toutes les formes de contrats possibles :

- Contrat à durée indéterminée ;
- Contrat à durée déterminée ;
- Contrat d'apprentissage ;
- Contrat de professionnalisation ;
- Intérim ;
- Stage conventionné, PMSMP, POEI, POEC, etc.

Compte tenu du mode de calcul actuel retenu par la loi et de l'évolution croissante et régulière des effectifs de l'entreprise, l'objectif est de faire évoluer le taux d'emploi de 0,8 point par année.

Chaque année des objectifs de recrutements seront fixés à chaque BU en fonction de la situation dans laquelle elle se trouve.

Par ailleurs, la Direction veillera à ce que le taux de turn-over global des Travailleurs en situation de Handicap soit inférieur de 5 points au turn-over global de CGI.

En cas de difficultés particulières d'une BU, les ajustements des objectifs de recrutements seront présentés en Comité de pilotage.

Article 4.2 - Favoriser l'insertion professionnelle des personnes par la formation

L'enjeu de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap porte sur notre capacité à accompagner leur montée en compétence.

Les parties signataires souhaitent poursuivre le déploiement de programmes d'insertion professionnelle dont l'objectif est l'obtention d'un diplôme ou d'une certification aboutissant à un recrutement :

- Via l'Ecole du Développeur CGI (U'Dev) ;
- Via d'autres dispositifs de POE (Préparation Opérationnelle à l'emploi)
- Via des partenariats avec des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) ou promotions spécifiques
- Via le secteur adapté.

Ces programmes concernent les demandeurs d'emploi, hommes et femmes, en situation de Handicap et bénéficiant d'un niveau BAC ou supérieur.

ARTICLE 5 – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Une politique pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap n'est complète que si elle s'appuie sur un dispositif permettant de :

- Sécuriser l'intégration des nouveaux collaborateurs ;
- Mobiliser les acteurs du maintien dans l'emploi au service des collaborateurs.

Conscient de cette nécessité, CGI explicitera par une brochure les acteurs et dispositifs CGI pour que chaque travailleur en situation de handicap ait un interlocuteur et un accompagnement adapté à ses besoins. Elle sera diffusée dans les 6 mois suivant la signature de l'accord.

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 », incluant l'accessibilité aux locaux et aux outils.

Handwritten initials: "BF" and "EF" with a checkmark.

Article 5.1 Les process d'intégration et de maintien dans l'emploi

Article 5.1.1 Les étapes de l'intégration et de l'accompagnement

CGI dispose d'un dispositif d'accueil individualisé à l'arrivée de chaque membre en situation de handicap.

- **En amont de l'intégration dans l'entreprise ou dès les premiers jours**, un premier échange avec la MEH sera proposé. Il permet d'anticiper les besoins et la bonne intégration du membre TH. Certaines informations pourront être partagées au manager et RRH/HRBP, l'ambassadeur/ambassadrice avec son accord. A cette occasion, une fiche synthétique sur les dispositions du présent accord lui sera remis ;
- **Dans la semaine de son arrivée**, le salarié en situation de handicap rencontre le médecin du travail pour sa visite d'information et de prévention (VIP). Cette visite est également proposée aux stagiaires qui devront donner leur accord écrit pour en bénéficier ;
- **Suite à l'attestation de suivi remise par la médecine du travail**, et avec l'accord du salarié, selon le besoin identifié, un bilan ergonomique de poste pourra être effectué par un cabinet externe spécialisé ;
- **Une analyse d'intégration** sera systématiquement proposée. Elle sera réalisée avec l'accord du membre. Elle pourra inclure le manager et l'équipe et pourra être reproduite lors de chaque intégration dans une équipe et à chaque nouvelle affectation. Cette analyse effectuée par la Mission Emploi Handicap centrale pourra donner lieu à la mise en place d'actions spécifiques à destination du membre : formation, coaching... ou de l'équipe incluant le manager : coaching, temps dédié pour du tutorat/compensation managériale.

Avec l'accord écrit du travailleur en situation de handicap :

- **Un partage d'information** entre RH et l'ambassadeur/ambassadrice Handicap sera organisé dans le 1^{er} mois qui suit l'embauche, sur la base de l'analyse d'intégration ;
- Une sensibilisation de l'équipe (pouvant être élargie au client) pourra être proposée pour toute intégration ou changement de mission.

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 et de son équipe.

Le même dispositif sera proposé à tout salarié de CGI nouvellement reconnu TH.

Article 5.1.2—Le maintien dans l'emploi

- **Une fiche de suivi** recense les éléments de contraintes et les adaptations à mettre en œuvre ;
- **Après 6 mois**, un bilan d'intégration est réalisé avec le membre, son Responsable Ressources Humaines et la MEH pour vérifier la pertinence des aménagements de postes réalisés et son intégration au sein de l'équipe. Un bilan pourra être effectué lors d'un changement de mission ou de lieu de travail ;
- **Tout au long du parcours professionnel**, ou ponctuellement à la demande, un point de suivi régulier (minimum 1 par an) sera réalisé avec la mission handicap et le responsable RH.

Article 5.1.3 - L'aménagement du poste de travail

Sur préconisation du médecin du travail, une analyse de la compatibilité handicap/poste de travail pourra être effectuée par un prestataire spécialisé.

La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE (CSSCT) sera informé(e) du besoin, en apportant sa connaissance de l'ensemble de l'environnement déjà en place.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner.

La mise en œuvre de ces aménagements devra être réalisée dans un délai adapté à la situation de handicap et aux aménagements nécessaires.

Les services Achats et Services Généraux seront associés à la démarche, en cas d'aménagements techniques. La liste des interlocuteurs est mise à disposition sur l'intranet de CGI.

L'ambassadeur/ambassadrice Handicap pourra être sollicité si besoin par la MEH ou par le membre pour faciliter des mises en œuvre locales.

Article 5.2 – Diverses mesures

CGI s'engage à faciliter le quotidien des travailleurs en situation de handicap par des mesures décrites ci-après (qui pourront être complétées selon la conjoncture).

Les mesures décrites ne substituent pas au droit commun mais viennent en complément.

Sur la base de préconisations médicales, les membres en situation de handicap pourront bénéficier :

- Un complément financier aux dispositifs de droit commun (CPAM Mutuelle etc.) pour des équipements techniques ou des solutions spécifiques de compensation du handicap (ex : appareillage auditif, équipements visuel, fauteuil roulant...) à hauteur de 1 000€/an
- Un double aménagement de poste de travail (sur site et à domicile)
- L'attribution de 12 journées par an et par salarié pouvant être prises par demi-journée, motivées par des soins liés au handicap ;
- Une demi-journée de récupération par séance pour un traitement ponctuel lourd (spécifié par le médecin traitant/spécialiste) ;
- Des prestations d'interprétariat Langue des signes Française et de traduction « vélotypie » ;
- Une aide complémentaire au transport pour les trajets domicile/travail plafonnée à 5 000 € par salarié / an ;
- Une aide complémentaire au financement du permis de conduire plafonnée à 500 € par salarié ;
- Une aide complémentaire à l'aménagement du véhicule personnel adapté plafonnée à 5 000 € par salarié ;
- Une aide complémentaire au logement ou au déménagement dans le cadre d'une mobilité géographique plafonnée à 3 000 € par salarié ;
- Une aide complémentaire à la prise en charge d'une auxiliaire de vie professionnelle plafonnée à 5 000 € par salarié / an ;
- Via le PAM, chaque membre bénéficie de 5 séances avec un psychologue chaque année. Chaque membre en situation de handicap pourra bénéficier du remboursement de 10 séances supplémentaires sur présentation d'un justificatif de paiement : facture du psychologue.

Le Comité de pilotage peut décider à l'unanimité sur proposition des Cellules de Maintien dans l'emploi de nouveaux dispositifs et d'aides améliorant l'accompagnement des situations rencontrées par les collaborateurs en situation de handicap.

Les mesures d'accompagnement quelles qu'elles soient, feront l'objet d'une étude et un diagnostic de la situation présentée à la Cellule de Maintien dans l'emploi.

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 de certaines aides, le salarié devra justifier de cofinancements.

La Mission Emploi Handicap accompagnera l'intéressé-e dans l'ensemble de ces démarches.

La MEH mettra également en place des actions pour faciliter le dépistage (auditif, troubles autistiques, troubles DYS...) de sorte de faciliter l'accès aux diagnostics.

Article 5.3 — L'accompagnement des démarches de reconnaissances RQTH

Certains salariés sont d'ores et déjà susceptibles d'être éligibles à une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) au sens de la loi. Cette reconnaissance permet de bénéficier des droits associés au handicap (abondement du CIF, aides diverses) et aux différentes mesures du présent accord.

La démarche de RQTH est une démarche personnelle et volontaire.

CGI souhaite accompagner les salariés qui le souhaitent à faire reconnaître leur handicap et à le déclarer à l'entreprise.

Dans cet objectif, l'ensemble des acteurs de l'entreprise seront régulièrement formés et informés des situations pouvant occasionner une demande de RQTH et encouragés à en parler librement.

La MEH et ses représentants pourront être sollicités pour appui à la constitution du dossier de demande de RQTH.

Jusqu'à 2 journées (ou 4 demi-journées) d'absence) seront attribuées pour effectuer les démarches administratives d'obtention ou de renouvellement de la RQTH.

Une première journée sera attribuée sur le budget MEH à réception du récépissé de dépôt de la MDPH. La deuxième à réception de la notification de RQTH.

Article 5.4 La protection de l'emploi

CGI attachera une attention toute particulière dans le cas où la situation de l'emploi d'un.e salarié.e en situation de handicap se verrait fragilisée :

- En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés en situation de handicap 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 de l'Entreprise 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 priorité chez CGI France ;
- En cas d'invalidité médicalement constatée suite à un handicap ou après un accident de la vie ayant entraîné un handicap, le médecin du travail et l'ergonome conseilleront la recherche d'aménagement de poste de travail et de reclassement. Le/la Responsable Ressources Humaines accompagnera le membre dans sa recherche de poste ou de mission qui se doit d'être compatible avec le handicap nouvellement identifié.

Pour accompagner ces situations, le/la Responsable maintien d'emploi de la MEH en relation avec le/la Responsable Ressources Humaines proposera aux personnes concernées :

- Un bilan de compétences et/ou professionnel auprès d'un cabinet spécialisé dans le handicap ;
- Le cas échéant, la mise en place d'un programme de formation dédié pour permettre au salarié d'assurer une reconversion ;
- Le cas échéant, l'accompagnement de sa mobilité géographique ou professionnelle vers des entreprises adaptées si le secteur ordinaire s'avérait incompatible avec les contraintes du handicap.

Tout licenciement pour motif personnel ou toute procédure de rupture à l'initiative de l'employeur fera l'objet d'un échange préalable entre le /la Responsable Ressources Humaines et la MEH en amont de la décision afin d'identifier et d'analyser la ou les causes de la procédure envisagée et d'assurer que l'ensemble des mesures pouvant être prises ont été étudiées et invalidées. Le/la manager pourra être sollicité.

ARTICLE 6— PLAN DE FORMATION

CGI s'engage à faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap par leur montée en compétence et la transformation de l'écosystème vers une meilleure prise en compte du handicap.

Les formations sont réalisées conformément aux dispositions légales.

Article 6.1 — Les actions menées pour garantir l'accès égalitaire à la formation

Chaque salarié en situation de handicap doit bénéficier du même accès à la formation que les autres salariés. Ses formations relèvent du droit commun.

Le manager et le Responsable Ressources Humaines de proximité restent les interlocuteurs privilégiés de tout membre.

La MEH intervient pour :

- Monitorer et vérifier que le handicap n'est pas un frein à la formation ;
- Mettre en œuvre toutes les adaptations en lien avec le handicap (outils dédiés, aides humaines, transport...) : Les surcoûts liés à l'adaptation seront imputés sur le budget de l'accord ;
- Prévenir les inadaptations liées à l'évolution du handicap, aux évolutions de nos métiers et aux évolutions technologiques via des bilans, GEPP, coachings ou formations spécifiques ou complémentaires qui pourront être mises en place et financées sur le budget du présent accord.

Article 6.2 — Les actions menées pour la formation des TH vers les métiers de CGI

Plus de 70% (Source Insee) des personnes en situation de handicap, étant de niveau inférieur au Bac, l'entreprise poursuivra sa politique de formation pour mettre en adéquation leurs compétences avec les besoins de CGI.

CGI s'engage à mobiliser ses prestataires et partenaires pour atteindre dans la globalité des programmes, un taux de 6% de travailleurs en situation de handicap.

Elle favorisera également :

- Les parcours certifiants conduisant à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) dans le cadre d'une remise à niveau détectée ;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Les stages et l'alternance ;
- Les dispositifs de formation en lien avec le secteur adapté ;
- Les partenariats avec des Centres de réadaptation professionnelle (CRP), des organismes de formation, des entreprises clientes ou partenaires.

Dans le cadre de son programme « CGI s'engage », financé par l'Entreprise, CGI pourra mettre à disposition des moyens et/ou formateurs et formatrices sur la base du volontariat auprès des écoles

de l'enseignement supérieur, d'établissements ou centres de formation spécialisés, d'associations ou de toute structure susceptible de monter en compétence des personnes en situation de handicap vers nos métiers.

Article 6.3 — Les actions menées en faveur de l'ensemble des salariés de l'entreprise

L'objectif est de faire monter en compétences l'ensemble des salariés de CGI sur le sujet de l'insertion des travailleurs en situation de handicap, dans une logique d'inclusion et ce, en prenant en compte l'ensemble des modes d'apprentissage (salons, conférences, ateliers, réunions BU, etc.).

Article 6.3.1 - Formations dédiées aux acteurs internes

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein de CGI nécessite d'accompagner tous les acteurs de l'entreprise afin de lever les freins préexistants et/ou déconstruire leurs biais inconscients.

Afin de poursuivre le changement de culture, les acteurs de l'entreprise (chargé(e)s de recrutement, référents, Responsables Ressources Humaines, Instances Représentatives du Personnel, opérationnels BU, ...), suivront une formation tant sur les mesures de l'Accord que sur les stéréotypes liés au handicap.

- Les RH et les chargé(e)s de recrutements seront formé(e)s dans les 6 mois suivants la signature du présent accord ;
- Les managers devront suivre la formation « Manager Inclusif » dans le cadre de leur parcours ;
- Les séminaires d'intégration pour débutants ou expérimentés présenteront l'accord et les mesures associées ;
- Une formation de base sur le handicap destinée à tous les membres sera accessible en e-learning et proposée en présentiel
- Les supports produits lors des divers événements annuels ou lors de la SEEPPH (films, jeux, diaporamas, ...) seront intégrés dans des modules afin de capitaliser et enrichir les formations proposées.

Article 6.3.2 - Formations spécifiques dédiées aux responsables hiérarchiques et équipes projets

Un point essentiel de la réussite de l'intégration d'un travailleur 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 représentant local (HRBP, RRH) anticipera son intégration et pourra, avec l'accord du membre, mettre en place une réunion d'information ou une formation associée de coaching si besoin.

ARTICLE 7 – PLAN D'AIDE A L'INNOVATION

Les parties rappellent que CGI est au centre d'un écosystème autour de l'innovation technologique et conviennent de l'intérêt d'utiliser les compétences informatiques de l'Entreprise au profit du Handicap.

C'est pourquoi l'entreprise s'engage à :

- Poursuivre le recours à des solutions innovantes (logiciel de transcription automatique pour les sourds, téléphonie pour langue des signes, ...) pour accompagner nos salariés ou nos clients ;

44
MVB

- Poursuivre son investissement dans « La Handitech » : association dont CGI est cofondateur et qui vise à identifier et promouvoir les technologies innovantes au profit des personnes en situation de handicap ;
- Fédérer en interne autour des sujets Handicap et Business/Innovation ;
- Encourager l'Innovation interne (technologique et sociale)
 - o Soutenant des projets de salariés
 - o Mettant à disposition les compétences de CGI pour développer l'innovation autour du handicap

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

Les achats auprès du secteur adapté et protégé constituent un moyen privilégié pour contribuer à l'insertion professionnelle, économique et sociale des personnes en situation de handicap extérieures à la société.

Pour cette raison, CGI souhaite renforcer les partenariats qu'elle a noués avec ce secteur.

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 (établissements ou service d'aide par le travail) accueillent des personnes en situation de handicap qui en général ne sont pas en capacité d'intégrer le milieu ordinaire. CGI s'engage à avoir recours aux services de ces établissements lorsque des prestations s'y prêtent (restauration par exemple) à même qualité de service ;
- Les EA sont des entreprises adaptées dont la caractéristique principale est d'employer au moins 80% de TH. Elles se positionnent sur une vaste palette d'activités et sont en plein développement notamment vers les métiers de l'IT.

Avec elles, par le biais de l'UNEA et du GESAT, CGI souhaite poursuivre son action long terme incluant sous-traitance, cotraitance et visant in fine au recrutement des travailleurs en situation de handicap ainsi formés et « incubés » au sein de projets réalisés en partenariat.

A savoir :

- Poursuivre 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, etc. ;
- Accompagner les BU dans le recours au secteur adapté, par l'expertise, l'accompagnement et, le cas échéant, la participation financière aux coûts additionnels que représenteraient le recours au STPA (surcharge managériale, formation, organisation) ;
- Accompagner le secteur adapté à la montée en compétences des TH : aide au développement de filières de professionnalisation, formation, projets innovants, et en particulier soutenir directement le GESAT et l'UNEA dans leur action de professionnalisation du secteur adapté/protégé ;
- Concrétiser des contrats de sous-traitance et co-traitance de prestation de services en informatique ;
- Poursuivre et promouvoir la démarche « Handi-ready » auprès de nos clients et de l'écosystème du handicap : conférences, présentations, missions de conseil ;

- Développer des projets innovants visant à la montée en compétences et au recrutement via le secteur adapté.

Malgré les évolutions légales et notamment la modification à compter de 2020 de l'impact de la contractualisation avec les EA, les ESAT et les TIH sur le taux d'emploi TH de CGI, l'entreprise s'engage à :

- Maintenir et développer son volume d'achat auprès du STPA ;
- Intégrer l'offre « Handi-ready » aux appels d'offre de ses clients.

La liste des EA et ESAT, agréés, partenaires locaux, est disponible via le site du GESAT accessible à tous les membres CGI y compris les représentants du personnel qui pourront également y recourir, même si l'action ne contribue pas à la progression du taux d'emploi de CGI.

L'accès à la plateforme de référencement des prestataires sera pris en charge par la MEH pour les entreprises du STPA.

ARTICLE 9 – PLAN DE COMMUNICATION / SENSIBILISATION

Diverses actions de sensibilisation ont été organisées pendant les périodes couvrant les derniers accords. Force est de constater que ces actions demeurent nécessaires pour une meilleure appropriation du sujet et qu'elles fonctionnent puisqu'elles permettent chaque année l'obtention de nouvelles RQTH.

C'est pourquoi, CGI souhaite poursuivre :

- Les actions internes visant à informer l'ensemble des salariés sur les objectifs et les résultats obtenus afin de valoriser les expériences réussies sur chacun des axes de l'accord (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi, accompagnement des parcours professionnels des TH, collaboration avec le secteur protégé, ...);
- La promotion et le positionnement de CGI en matière d'emploi des travailleurs handicapés afin de continuer d'attirer des personnes en situation de handicap ;
- L'information spécifique de la médecine du travail afin de garantir la bonne connaissance de l'accord et de ses moyens associés ;

Afin de faire connaître la politique en matière d'emploi des travailleurs handicapés, CGI s'engage à :

- Diffuser une communication synthétique des dispositions de l'accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise via l'intranet ;
- Intégrer dans le livret d'accueil la communication des dispositions de l'accord ;
- Communiquer / informer l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les temps forts de l'année : SEEPH, journées internationales, salons, etc. ;
- Mettre en ligne sur l'intranet les coordonnées de la Mission Emploi Handicap et ses représentants locaux ;
- Renforcer la communication externe à l'aide des sites internet de l'entreprise, des réseaux sociaux et des sites de référence sur le handicap (Mission-handicap.com) ;
- Participer ou organiser des événements thématiques à Paris ou en Région permettant d'informer et d'échanger avec nos clients, managers, membres sur notre politique handicap.

Les actions de sensibilisation, de communication ou de sponsoring d'événements seront ciblées en concertation avec les acteurs de la RSE, du marketing et avec l'aval des BU leaders de sorte de garantir l'adhésion du groupe aux initiatives choisies.

Notre stratégie fonctionne, elle consiste à :

Handi
DE
VA

- Cibler des événements stratégiques en adéquation avec le cœur de métier de CGI ;
- Organiser des événements locaux ;
- Diffuser des communications internes périodiques en profitant des points de rencontres comme la Tournée annuelle, les Quarterly meetings, Comités de Direction (communiquer sur l'avancement de l'atteinte des objectifs et sensibiliser au Handicap) ; et/ou en adressant des communications (via CGI News, les newsletters BU ou autre moyen de diffusion) de type articles, livrets, etc.

Ces actions sont pilotées en interne par le/la Responsable de la Mission Emploi Handicap, en lien avec la Direction de la Communication et la Direction du Recrutement (Talent & Acquisition) en ce qui concerne le recrutement. Elles feront l'objet d'un plan annuel dont les résultats seront présentés dans l'instance de suivi de l'accord.

Le budget Communication de la Mission Emploi Handicap n'a pas vocation à se substituer au budget Communication global de l'entreprise.

Pour renforcer la portée du présent accord, il sera demandé aux Responsable Ressources Humaines de présenter au sein de leur entité (Comité de direction notamment) les mesures de l'Accord.

ARTICLE 10 – AIDE AUX FAMILLES

CGI souhaite apporter une aide à ses salarié.e.s dont l'enfant ou le/la conjoint.e est en situation de handicap.

L'objectif est d'accompagner les salarié.e.s dans des démarches de type éducatif pour les enfants, d'apprentissage et d'insertion professionnelle pour les enfants et les conjoints en situation de handicap.

Cette aide peut concerner par exemple :

- L'octroi de bourses de scolarisation ou d'études (frais supplémentaires de scolarité, de transport ou d'appareillage) ;
- L'équipement de bureau de l'enfant ;
- L'acquisition de matériel.

Cette aide pourra être accordée en complément des aides déjà accordées par la MDPH, la Sécurité Sociale ou tout autre organisme, sur présentation de justificatifs pour tout dispositif non pris en charge en totalité.

Un budget spécifique de 20 000€ par an (60 000€ sur 3 ans) sera alloué. Ce budget n'est pas inclus dans la contribution MEH et est pris en charge dans son intégralité par CGI.

Les sommes seront allouées selon des modalités à définir par le Comité de pilotage.

Un suivi des dossiers sera effectué en Commission de suivi.

ARTICLE 11 – DISPOSITIF DE SUIVI DE L'ACCORD

Article 11.1 - Commission de suivi de l'accord

La Commission de suivi de l'accord constitue un lieu d'échanges essentiel pour s'assurer de la bonne application des mesures de l'accord.

VA
J
BF
MVB

Article 11.1.1 - Composition

La Commission de suivi est composée :

- **Des représentants de chacune des Organisations Syndicales signataires ou adhérentes du présent accord :**
 - o 2 membres par Organisations Syndicales
- **Des représentants de la Direction :**
 - o Parrain de la Mission Emploi Handicap,
 - o Responsable de la MEH,
 - o Membres de la DRH et/ou de la DRS
- 2 représentants du Comité Social et Economique Central.

Les Organisations Syndicales signataires du présent accord et la Direction sont invitées, dans la mesure du possible, à désigner des représentants ayant participé aux négociations du présent accord ou, a minima, ayant une connaissance du Handicap.

Article 11.1.2 - Mission

La Commission de suivi et d'interprétation aura notamment pour missions de :

- Suivre l'application et la réalisation de l'accord ;
- Suivre la réalisation du budget de l'accord ;
- Suivre les indicateurs (Cf. annexe 5).

Article 11.1.3 - Fonctionnement

La Commission de suivi de l'accord se réunit 2 fois par an.

Pour faciliter son bon fonctionnement, l'ordre du jour ainsi que les documents prévus seront transmis au moins 8 jours avant les réunions.

A l'issue de chaque année un bilan annuel est présenté sur la base de celui présenté au Comité de pilotage.

Les réunions pourront se tenir en présentiel, ou à distance, selon les possibilités de chacun.

ARTICLE 12 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une période de 3 ans. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2023, sous réserve de son agrément par l'autorité administrative et prendra fin de plein droit au 31 décembre 2025.

Le présent accord fait l'objet de la procédure légale de demande d'agrément par l'autorité administrative compétente. En l'absence d'agrément, l'accord sera réputé nul et non avenue.

Le présent accord peut être modifié par avenant négocié entre les parties, dans les conditions de révision telles que prévues par la réglementation en vigueur. Dans le prolongement de la procédure d'agrément, les avenants de révision sont notifiés dans les conditions de l'article 12 du présent accord.

ARTICLE 13 – FORMALITES DE DEPOT DE L'ACCORD

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

ARTICLE 14 – INFORMATION DES SALARIES SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Cet accord d'entreprise fera l'objet d'une large diffusion au sein de l'entreprise. Il sera mis à la disposition de l'ensemble des salariés 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 commerciales et des salariés.

48
BT
BAC

Fait à Puteaux, le 15/12/2022
En six exemplaires originaux

Pour CGI
Benoît FROMENT



Pour la F3C - CFDT
Arnaud DEGROISE

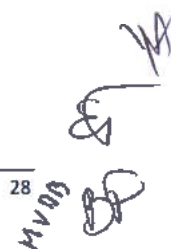
Pour ordre
Michel Van den Bonche
Van den Bonche

Pour la CGT
Pascal GIFFARD-BOUVIER

Pour la CFE-CGC
Youval AMSELLEM



Pour la CFEC
Elena TIGANUS



ANNEXE 1 - GLOSSAIRE

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

AAH : Allocations Adultes Handicapés

CDR : Chargé de Recrutement

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRP : Centres de Rééducation Professionnelle

CSEC : Comité Social Economique Central

CSSCT : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail

DCS : Directeur Conseil Services

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA : Entreprise Adaptée

ESAT : Etablissements de services d'Aide par le Travail

Etablissement : Etablissement au sens URSAFF ayant un n° de SIRET

Entreprise inclusive : **Entreprise** dans laquelle, « il n'y a pas ceux qui sont dans la norme et les autres. Tout le monde est « normal », quel que soit l'écart à une pseudo-norme qui serait définie par une moyenne de performance dans une population. La norme est élargie à tous. Qu'on soit fille ou garçon, noir ou blanc, valide ou handicapé, sourd ou entendant, on fait partie de la norme, on fait partie de l'environnement ordinaire, on ne peut plus en être exclu. » Charles GARDOU (*Professeur à l'Université Lumière Lyon 2 et à l'Institut de Sciences Politiques de Paris.*)

GESAT : Réseau national du secteur adapté et protégé

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MEH : Mission Emploi Handicap

PAM : Programme d'Aide aux Membres

PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

POEC : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collectif

POEI : Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

RSE : Responsabilité Sociale d'Entreprise

STPA : Secteur du travail protégé et adapté (EA, ESAT, TIH)

TH : Travailleur en situation de handicap

TIH : Travailleur indépendant en situation de handicap

Troubles DYS : DYSpraxie, DYSlexie, etc.

UNEA : Union nationale des entreprises adaptées

Université : Université CGI

VPCS : Vice-Président Conseil Service

4A
BF

ANNEXE 2 - BUDGET PREVISIONNEL POUR L'ANNEE 2023

Le budget global (calculé chaque année lors de la DOETH) serait utilisé selon la répartition indicative suivante :

FAMILLE BUDGETAIRE	En %
PLAN D'EMBAUCHE	20
PLAN D'INTEGRATION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	30
PLAN DE FORMATION	10
PLAN D'AIDE A L'INNOVATION ET MUTATIONS TECHNOLOGIQUES	10
PLAN DE DEVELOPPEMENT PARTENARIAT STPA	10
PLAN DE COMMUNICATION/SENSIBILISATION	20
PILOTAGE/SUIVI	
TOTAUX	100

Les familles budgétaires seront définies annuellement sur proposition de la Direction et pourront être révisées et ajustées en Comité de pilotage en fonction de l'état d'avancement des actions.

ANNEXE 3 - EXEMPLE DE BUDGET ADMINISTRATIF ET FINANCIER PREVISIONNEL 2023

SUIVI EN COMITE DE PILOTAGE

BUDGET MEH PREVISIONNEL 2023											
DEPENSES EXTERNES											
RECRUTEMENT	410	FORMATION	220	SENSIB	260	MAINTIEN	490	STPA	190	INNOVATION	180
SOURCING	350	FORMATION ENTREPRISE	180	SEEPH	110	Aménagements	160	Réseaux STPA	20	Handitech	80
VISIBILITE	50	FORMATION TH	20	Evènements	100	Référents	120	Soutien STPA	110	Projets	100
CONSEIL	10	Conseil	20	Communication	50	Aides diverses	200	Conseil	60	Conseil / Pilotage Etudes/Enquêtes	40
						Conseil	10				20
											1810
DEPENSES INTERNES											
RECRUTEMENT	90	FORMATION	20	SENSIB	70	MAINTIEN	240	STPA	60	INNOVATION	60
Salaire + frais	90	Salaire + frais	20	Salaire + frais	70	Salaire + frais	240	Salaire + frais	60	Salaire + frais	60
										Salaire + frais	100
											640
RECRUTEMENT	500	FORMATION	240	SENSIB	330	MAINTIEN	730	STPA	250	INNOVATION	240
	20%		10%		13%		30%		10%		10%
											7%
											TOTAL
											2 450

MAXIMUM 25%
20%

ANNEXE 4 - PLAN D'EMBAUCHE

Objectif de répartition des recrutements par BU sur la base d'un effectif d'assujettissement d'environ 13 000 personnes

BU	Objectifs	2023	2024	2025
CBC	12	4	4	4
EUCRM	28	10	9	9
FS	24	8	8	8
TPSHRM	28	9	10	9
Grand Sud	28	9	9	10
France Ouest	28	10	9	9
France Nouvelle Aquitaine	21	7	7	7
AURA (Auvergne Rhône Alpes)	42	14	14	14
France Est	18	6	6	6
Lille & Retail	21	7	7	7
FGDC	45	15	15	15
SHAPSHA	28	9	10	9
Fonctions centrales et corporatives	10	4	3	3
TOTAUX	333	112	111	110

ANNEXE 5 - LES INDICATEURS DE SUIVI ET DE PILOTAGE

INDICATEURS GLOBAUX	FREQUENCE
Effectif d'assujettissement de l'entreprise, des établissements et des BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de bénéficiaires employés directement (en personnes physiques CDI et CDD)	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de bénéficiaires accueillis en stage (en UB)	Chaque trimestre + bilan annuel
Taux d'emploi des travailleurs handicapés au vu des bénéficiaires employés en UB (en %)	Chaque trimestre + bilan annuel
Montant de chiffres d'affaires provenant de la sous-traitance	Bilan annuel
Nombre UB totales	Bilan annuel
Taux d'emploi global vs taux cible	Bilan annuel
Montant de la contribution théorique DOETH	Bilan annuel
Cartographie de nos TH (âge, ancienneté, H/F, ...)	Chaque trimestre + bilan annuel
Taux de turn-over des TH par rapport à CGI France	Bilan annuel
Ancienneté & coefficient	Bilan annuel

INDICATEURS LIES AU RECRUTEMENT	FREQUENCE
Nombre de recrutement par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de recrutement en CDI par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de recrutement en CDD > 6 mois par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de recrutement en CDD / intérim (< 6 mois) par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de recrutement en alternance par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de stagiaires accueillis par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de POEI par BU	Chaque trimestre + bilan annuel

INDICATEURS LIES A L'INTEGRATION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	FREQUENCE
Nombre de TH bénéficiaires d'un bilan ergonomique	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de bénéficiaires d'adaptation de poste	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de TH bénéficiaires d'adaptations d'horaires ou aménagements organisationnels	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de TH bénéficiaires de reclassements ou changements de poste	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre d'aménagements techniques ou organisationnels (au global)	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de départs par BU et par motif de départ	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de salariés handicapés licenciés pour inaptitude	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de salariés déclarés inaptes.	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de non-renouvellement de titre de bénéficiaires par BU	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de journées octroyées dans le cadre de l'accord et nombre de personnes concernées	Chaque trimestre + bilan annuel

INDICATEURS LIES A LA FORMATION	FREQUENCE
Nombre de jours de formation pour les salariés (plan de formation de l'entreprise)	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de jours de formation pour les salariés TH (plan de formation de l'entreprise)	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de TH formés vs nombre de salariés non TH formés	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre d'actions de formations spécifiques pour les TH	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre d'équipes projets accueillantes formées	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre d'ambassadeurs/ambassadrices formés	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre d'IRP formés.	Chaque trimestre + bilan annuel
Nombre de salariés intervenants dans les écoles / établissements / centres de formation spécialisés	Chaque trimestre + bilan annuel

INDICATEURS LIES A L'INNOVATION	FREQUENCE
Nombre de sujets de l'innovation autour du Handicap	Bilan annuel
Nombre de sujets liés à l'innovation et coût	Bilan annuel

VA
S
BR