

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DU GROUPE
ACCENTURE FRANCE**

ENTRE :

Les sociétés membres du Groupe Accenture France représentées par Monsieur Christian Nibourel, agissant en qualité de représentant d'Accenture SAS, société dominante du Groupe Accenture France, présentées comme suit :

La société Accenture Holdings France SAS, société par actions simplifiée au capital social de 407 037 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 477 832 612, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France - 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société Accenture SAS, société par actions simplifiée au capital social de 17 250 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 732 075 312, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France - 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Christian Nibourel,

La société Accenture Technology Solutions, société par actions simplifiée au capital social de 37 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118 Avenue de France - 75 013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La société Accenture Insurance Services, société par actions simplifiée au capital social de 2 200 026,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles sous le numéro 403 917 511, dont le siège social est situé 40-44 rue Jean Mermoz - 78600 Maisons Lafitte, représentée aux fins des présentes par Monsieur Eric Veron,

La société Accenture Post Trade Processing, société par actions simplifiée au capital social de 250 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 792 687 097, dont le siège social est situé 11-13 Cours Valmy, La Défense - 92800 Puteaux, représentée aux fins des présentes par Monsieur Pierre Pouyfaucou,

La société Accenture Product Lifecycle Services, société par actions simplifiée au capital social de 700 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Lyon sous le numéro 410 254 973, dont le siège social est situé Parc Technologique Europarc, 1 place Berthe Morisot, Bâtiment 1 - 69800 Saint Priest, représentée aux fins des présentes par Monsieur Marc Thiollier,

La société Accenture SBC SAS, société par actions simplifiée au capital social de 250 000,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 813 196 763, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France - 75013 Paris, représentée par Monsieur Fabrice Asvazadourian,

La société Boomerang Pharmaceutical Communications, société par actions simplifiée au capital social de 87 500,00 Euros, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Mulhouse sous le numéro 413 390 634, dont le siège social est situé 20B rue de Chemnitz - 68200 Mulhouse, représentée aux fins des présentes par Monsieur Olivier Girard,

Ci-après désignées « le Groupe »,

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe Accenture France au sens de l'article L.2122-4 du code du Travail :

La CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe ;

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical Groupe ;

La CFTC, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Groupe ;

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du groupe »

D'AUTRE PART,

PLAN

PREAMBULE

CHAPITRE 1. OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ETAT DES LIEUX

- 1.1 Cadre légal
- 1.2 Objet de l'Accord
- 1.3 Périmètre de l'Accord
- 1.4 Bénéficiaires de l'Accord
- 1.5 Etat des lieux
- 1.6 Perspectives et objectifs principaux

CHAPITRE 2. PLAN GENERAL D'ACTIONS PLURIDISCIPLINAIRES

SECTION 1 : PLAN D'EMBAUCHE

- 2.1.1 Objectifs de recrutement de Travailleurs Handicapés au niveau du Groupe
- 2.1.2 Principes directeurs de recrutement des Travailleurs Handicapés
- 2.1.3 Procédures de recrutement
- 2.1.4 Développement de partenariats en faveur du recrutement de Travailleurs Handicapés
- 2.1.5 Accueil de stagiaires en situation de handicap

SECTION 2 : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- 2.2.1 Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés
 - Entretien avec la médecine du travail
 - Analyse des besoins
 - Accueil du Travailleur Handicapé dans son équipe
 - Suivi de l'insertion professionnelle du Travailleur Handicapé
 - Mise en place de « Tuteurs d'accompagnement »
 - Mise en place d'un entretien de carrière avec la Mission Accent sur le Handicap
- 2.2.2 Formations facilitant l'insertion professionnelle du Travailleur Handicapé
- 2.2.3 Adaptations et aménagements des formations en faveur du Travailleur Handicapé

SECTION 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- 2.3.1 Aménagements de poste – Procédure de décision et réalisation
- 2.3.2 Aménagements de poste sur mesure
- 2.3.3 Aide au transport des Travailleurs Handicapés
- 2.3.4 Adaptation des règles d'affectation aux missions des Travailleurs Handicapés et aide au rapprochement de domicile
- 2.3.5 Programme d'aide au logement
- 2.3.6 Mesures en amont en faveur du maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés
- 2.3.7 Mesures de reclassement et d'accompagnement en cas d'inaptitude du Travailleur Handicapé
- 2.3.8 Départ du Travailleur Handicapé

SECTION 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES

2.4.1 Collaboration avec le secteur protégé

2.4.2 Actions de sensibilisation en faveur des Travailleurs Handicapés

2.4.3 Politique de communication

2.4.4 Accessibilité des locaux

2.4.5 Sécurité des Travailleurs Handicapés

2.4.6 Autres mesures

- Accompagnement à la réalisation de démarches administratives
- Conciliation vie professionnelle et vie privée

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIONS GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

3.1 Budget de l'Accord

3.2 Mise en place, pilotage et suivi du présent Accord

3.2.1 Mise en place de l'Accord

3.2.2 Acteurs de la mise en œuvre du présent Accord

- Mission « Accent sur le Handicap »
- Commission Handicap

3.2.3 Suivi de l'Accord

- Instauration d'une Commission de suivi
- Fréquence de réunions et missions de la Commission de Suivi

3.3 Durée et entrée en vigueur

3.4 Révision de l'Accord

3.5 Renouvellement de l'Accord

3.6 Adhésion à l'Accord

3.7 Dénonciation de l'Accord

3.8 Dépôt légal et publicité de l'Accord

PREAMBULE

Les sociétés du Groupe Accenture France et les Organisations Syndicales Signataires conviennent ensemble de l'importance et de la richesse que représentent l'emploi et l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés dans l'ensemble des secteurs d'activité du Groupe. Elles considèrent que les personnes en situation de handicap doivent être recrutées ou maintenues dans l'emploi en raison de leurs compétences et aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap.

Les parties au présent Accord réaffirment la nécessité de garantir une égalité des chances et de traitement des salariés quels que soient leur origine, leur sexe, leur orientation ou identité sexuelle, leur âge, leur situation de famille ou leur grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une nation leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, leurs convictions religieuses, leur apparence physique, leur nom de famille, leur lieu de résidence, leurs mœurs, leur niveau d'autonomie, leur vulnérabilité économique, leur état de santé ou leur handicap.

Dans le prolongement d'un premier Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé en 2014, les parties au présent Accord se sont réunies dans le cadre d'une nouvelle négociation sur l'emploi des Travailleurs Handicapés dans le but de mettre en œuvre les moyens les plus appropriés afin qu'il soit admis par tous que le handicap visible ou non est compatible avec la réalisation et l'évolution d'une carrière professionnelle.

Les parties signataires affirment leur engagement, tant en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle qu'en matière de rémunération et d'évolution de carrière, afin de promouvoir et de garantir l'emploi et l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés au sein des Sociétés du Groupe Accenture France. Cet Accord doit également inciter les salariés en situation de handicap déjà en poste à se sentir libres de se déclarer auprès d'Accenture.

CHAPITRE 1. OBJET, CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ETAT DES LIEUX

1.1 Cadre légal

Le présent Accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5211-1 à L.5213-12 et R. 5212-12 à R.5212-18 du code du Travail introduits par la loi du 10 juillet 1987 complétée par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, textes qui encouragent le développement de politiques en faveur de l'emploi et de

l'insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés notamment en instaurant une Obligation d'Emploi au bénéfice de ces derniers.

1.2 Objet de l'Accord

D'une part, le présent Accord constitue l'une des modalités de réalisation de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) en permettant l'instauration et la réalisation d'actions en faveur des Travailleurs Handicapés notamment afin de faire progresser, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, l'emploi de ces personnes en situation de handicap et ce, tout au long de leur vie professionnelle.

D'autre part, le présent Accord traduit la volonté commune de la Direction et des Organisations Syndicales Représentatives au niveau du groupe de mettre en œuvre concrètement et durablement une politique volontariste au sein du Groupe Accenture France en matière de handicap.

1.3 Périmètre de l'Accord

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés du Groupe Accenture, existantes et à venir, situées en France ainsi qu'à l'ensemble des établissements qui les composent.

Les sociétés du Groupe Accenture France existantes à la date de signature du présent accord sont rappelées ci-dessous :

- Accenture Holdings France SAS,
- Accenture SAS,
- Accenture Technology Solutions (ATS),
- Accenture Insurance Services (AIS),
- Accenture Post-Trade Processing (APTP),
- Accenture Product Lifecycle Services (APLS),
- Boomerang Pharmaceutical Communications,
- Accenture SBC.

1.4 Bénéficiaires de l'Accord

Les bénéficiaires de l'Accord sont ceux visés à l'article L.5212-13 du code du Travail dont la liste est rappelée ci-dessous :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires d'une pension militaire mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Ci-après désignés « Travailleurs Handicapés ».

Le présent Accord s'applique tant aux travailleurs embauchés en situation de handicap qu'aux salariés d'Accenture reconnus Travailleurs Handicapés en cours d'exécution de leur contrat de travail.

Des mesures peuvent par ailleurs concerner les salariés des Sociétés du Groupe ayant une personne handicapée à charge.

1.5 Etat des lieux

L'état des lieux a pour objet de donner un état du marché de l'emploi interne des Travailleurs Handicapés du Groupe Accenture France au regard des possibilités d'intégration de ces travailleurs, et des caractéristiques du marché du travail concernant les différents métiers du Groupe.

MISE A JOUR DES INFORMATIONS CONCERNANT L'ETAT DES LIEUX

Evolution des DOETH Groupe 2013-2015

2013									
ENTITE	EFFECTIFS ASSUJETTIS	OBLIGATION D'EMPLOI	UB EMPLOYEES	UB STAGIAIRES	TAUX D'EMPLOI DIRECT	UB SOUS TRAITANCE	TAUX D'EMPLOI INDIRECT	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
ACCENTURE SAS	3585	215	23.02	0	0.64%	7.49	0.21%	1.00%	1,023,464.82 €
ATS	1521	91	25.15	0	1.66%	1.46	0.10%	1.82%	362,464.02 €
AI5	106	6	1	0	1.00%	0.28	0.28%	1.28%	26,968.96 €
GROUPE	5212	312	49.17	0	0.95%	9.23	0.18%	1.25%	1,412,917.80 €

2014									
ENTITE	EFFECTIFS D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION D'EMPLOI	BENEFICIAIRES EMPLOYES UNITES	UB STAGIAIRES	TAUX D'EMPLOI DIRECT	EQUIVALENTS SOUS TRAITANCE UNITES	TAUX D'EMPLOI INDIRECT	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
ACCENTURE SAS	3709	222	36.58	0.5	1.00%	5.00	0.16%	1.31%	992,759.16 €
ATS	1705	102	38.22	0	2.25%	2.07	0.12%	2.52%	338,562.70 €
AI5	98	5	2	0	2.40%	2.50	3.00%	5.40%	2,859.00 €
GROUPE	5502	329	76.8	0.5	1.41%	10.37	0.19%	1.74%	1,334,180.94 €

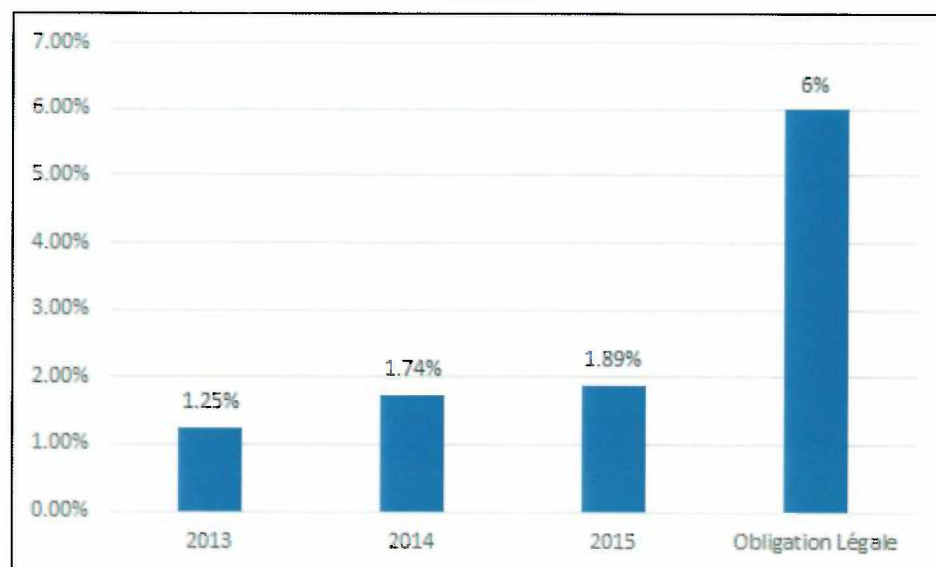
2015									
ENTITE	EFFECTIFS D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION D'EMPLOI	BENEFICIAIRES EMPLOYES UNITES	UB STAGIAIRES	TAUX D'EMPLOI DIRECT	EQUIVALENTS SOUS TRAITANCE UNITES	TAUX D'EMPLOI INDIRECT	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
ACCENTURE SAS	3710	222	43.6	0	1.18%	9.32	0.25%	1.59%	940,319.28 €
ATS	1835	110	42.11	0	2.30%	1.33	0.07%	2.51%	369,369.96 €
AI5	77	4	2.5	0	3.75%	2.00	3.00%	6.75%	0.00 €
PCO	333	19	2	0	0.63%	0	0.00%	0.79%	79,282.50 €
GROUPE	5955	355	90.21	0	1.52%	12.65	0.21%	1.89%	1,388,971.74 €

Evolution Chiffre d'Affaires Utiles avec le secteur protégé 2013-2015 :

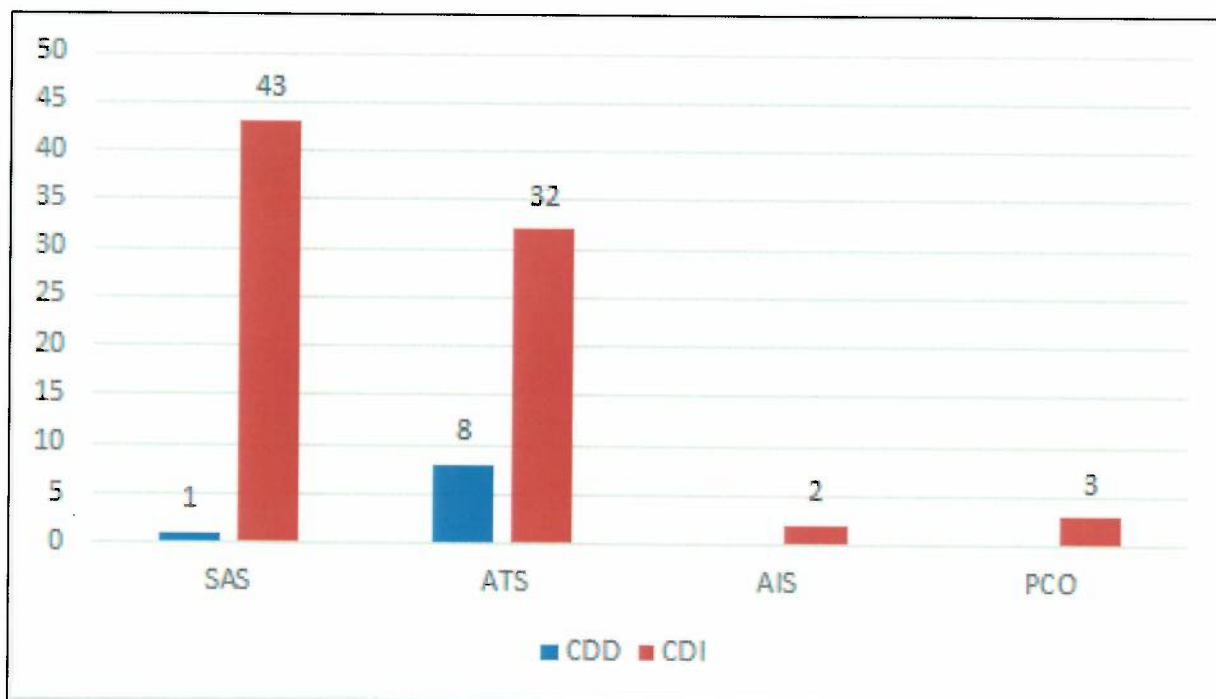
	2013	2014	2015
Unités Bénéficiaires déclarées	9.23	10.37	12.65
Chiffre d'Affaires Utiles HT	140 KE	227 KE	264 KE
% réalisé sur l'obligation d'emploi possible de 3%	0.18	0.19	0.21

Si le recours au secteur protégé a progressé, le Groupe Accenture continue de privilégier l'emploi direct par le recrutement en CDI, CDD, contrats en alternance et stages.

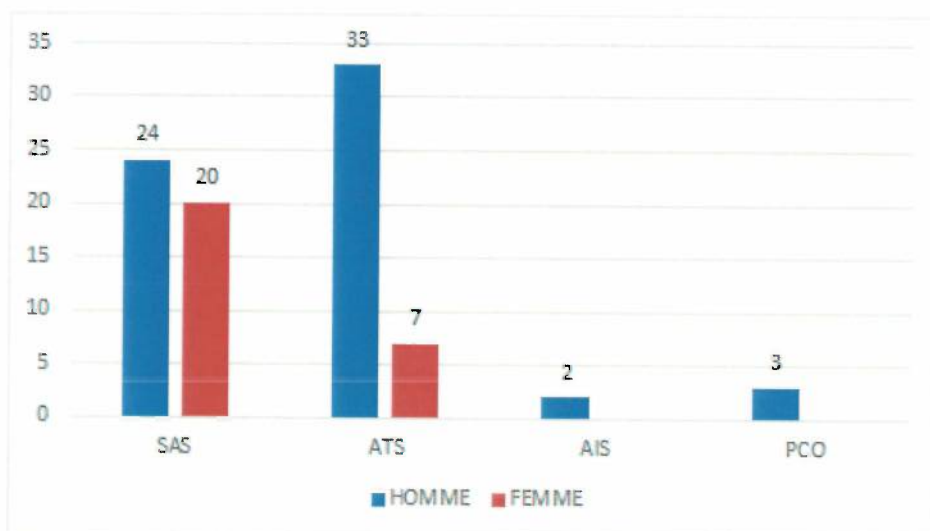
Evolution du taux d'emploi Groupe :



Typologie des contrats 2015



Répartition Homme / Femme par entité légale 2015 :



L'engagement du Groupe Accenture en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés a été mené avec la pleine et entière conscience de l'enjeu majeur que représente la difficulté de recruter des

personnes en situation de handicap et la difficulté à intégrer des personnes à haut profil rares sur le marché de l'emploi en France.

1.6 Perspectives et objectifs principaux

Le présent Accord a pour objet de définir, au regard de l'état des lieux exposé ci-dessus, les orientations retenues pour favoriser l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Il manifeste également la volonté de changer le regard porté sur les personnes en situation de handicap, de poursuivre la sensibilisation et l'implication de l'ensemble des partenaires dans la définition et la mise en œuvre de moyens et de mesures pour permettre la prise en compte du handicap, l'autonomie du travail et le bien-être et ainsi, améliorer la situation du Groupe au regard des exigences de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Les orientations retenues s'articuleront autour de cinq principaux axes d'actions :

- Recruter des Travailleurs Handicapés,
- Faciliter l'insertion et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap,
- Offrir une formation adaptée aux différents intervenants ainsi qu'aux Travailleurs Handicapés,
- Permettre le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,
- Instaurer des mesures complémentaires nécessaires afin de contribuer de manière optimale à l'atteinte des objectifs fixés dans le présent Accord.

Les parties signataires ont choisi d'instaurer un programme pluriannuel sous la forme d'un plan d'actions multidisciplinaires présenté dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 2. PLAN GENERAL D'ACTIONS PLURIDISCIPLINAIRES

Principe de compensation des conséquences d'un handicap

L'article L.114-1-1 du Code de l'action sociale et des familles introduit par la loi du 11 février 2005 dispose que : « *La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.* »

La prise en compte concrète du handicap implique d'en compenser les conséquences éventuelles dans l'environnement de travail du Travailleur Handicapé. Dans un souci d'équité, il est nécessaire

de circonscrire les obstacles et difficultés générés par le handicap dans l'optique d'instaurer ou de restaurer effectivement une égalité des chances entre les Travailleurs Handicapés et les travailleurs non handicapés.

L'analyse des besoins de compensation ne doit pas être réduite uniquement aux problématiques liées à la santé des Travailleurs Handicapés, mais doit reposer sur une approche plus globale et intégrer les aspects liés aux ressources humaines et à l'organisation de l'environnement professionnel du salarié en situation de handicap.

Les moyens de compensation mis à disposition des Travailleurs Handicapés relèveront de quatre domaines différents :

- Technique : matériels ou logiciels, mesures spécifiques d'accessibilité des locaux, moyens de transports adaptés, appareillage, traducteur en langue des signes ...
- Formation : supports et formats pédagogiques adaptés, formations complémentaires, bilan de compétences...
- Organisation : aménagement de la charge, du rythme et des horaires de travail, répartition adaptée des tâches, télétravail, congés spécifiques en raison de démarches liées au handicap...
- Accompagnement : accompagnement à la reprise du travail, coaching, accompagnement par la médecine du travail...

SECTION 1 : PLAN D'EMBAUCHE

Comme le prévoit l'article R.5212-14 du code du Travail, et afin de faire progresser la situation actuelle en matière d'emploi direct des Travailleurs Handicapés, les sociétés du Groupe Accenture entendent se doter d'un plan d'embauche triennal comprenant, au-delà des objectifs fixés, les moyens dédiés à leur réalisation. En sus des recrutements externes, les sociétés du Groupe s'engagent à tout mettre en œuvre pour encourager et faciliter les reconnaissances internes de la qualité de Travailleurs Handicapés notamment en menant régulièrement des actions de sensibilisation.

2.1.1 Objectifs de recrutement de Travailleurs Handicapés au niveau du Groupe

- Les parties signataires de l'Accord tiennent à rappeler que tout poste de travail disponible est, par principe, ouvert aux personnes en situation de handicap dès lors que le candidat répond aux critères et caractéristiques requis pour occuper le poste. Il est donc ouvert à tout type de handicap, visible ou invisible.
- Bien que l'objectif légal du taux d'emploi de Travailleurs Handicapés soit de 6% de l'ensemble des effectifs, les parties signataire décident de faire preuve de réalisme et de pragmatisme tant

au vu de la situation du marché de l'emploi des travailleurs en situation de handicap que des exigences et besoins des sociétés du Groupe Accenture France en matière de recrutement de profils hautement qualifiés.

Pour cela, elles conviennent d'emprunter une démarche concrète et réaliste et s'engagent à développer l'emploi direct et durable en recrutant pour l'ensemble des sociétés du Groupe Accenture France *a minima* 50 salariés en situation de handicap durant les 3 années d'application de l'Accord à raison de :

- 14 personnes en 2017 ;
- 18 personnes en 2018 ;
- 18 personnes en 2019.

Si l'objectif est dépassé une année, les objectifs suivants seront maintenus.

A l'échéance de l'Accord, le taux d'emploi direct devra être supérieur à 2%.

- Les recrutements s'effectueront sous toute forme de contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, à temps plein, à temps partiel et convention de stage).
- Néanmoins, le recours au contrat à durée indéterminée sera privilégié afin de s'assurer d'une insertion durable des Travailleurs Handicapés. Pour autant, l'embauche de personnes en situation de handicap par le biais de contrats à durée déterminée (CDD) sera également possible pour une durée qui ne pourra être inférieure à six mois. Ces derniers seront alors comptabilisés au titre du taux d'emploi, au prorata de leur temps de présence.
- Les sociétés du Groupe Accenture France mettront également en œuvre des actions afin de développer l'accueil de Travailleurs Handicapés dans le cadre de stages, de contrats d'intérim ou de détachement de travailleurs du secteur protégé, ceux-ci pouvant constituer des tremplins vers une embauche et un moyen de sensibiliser les équipes.

2.1.2 Principes directeurs de recrutement des Travailleurs Handicapés

- Comme pour tout salarié, le recrutement de Travailleurs Handicapés sera basé sur les compétences et qualifications des candidats et la correspondance de leur profil professionnel aux besoins des différentes sociétés du Groupe Accenture France.
- Sans renoncer à ce critère fondamental des compétences professionnelles et de la concordance du profil des candidats avec les besoins des sociétés du Groupe Accenture France, l'examen des candidatures de personnes handicapées et de leur potentiel fera toutefois l'objet d'une

Handwritten signature and initials:
PA f
②

analyse plus fine et plus approfondie, leur situation de handicap ayant pu engendrer notamment des ruptures dans leur parcours de formation ou professionnel.

Aussi, le recrutement s'opèrera, dans la limite du possible, dans les mêmes conditions que le recrutement de n'importe quel candidat tout en tenant compte de la situation particulière et des difficultés engendrées par le handicap notamment afin de garantir effectivement une réelle égalité des chances aux candidats handicapés.

Presque 60% des travailleurs handicapés étant des hommes, Accenture mettra tout en œuvre pour respecter cette proportion en matière d'égalité professionnelle (hommes/femmes).

2.1.3 Procédures de recrutement

- Afin d'accompagner la mise en œuvre de cette politique visant à développer le recrutement des personnes en situation de handicap, les parties signataires conviennent de la mise à disposition de deux interlocuteurs dédiés au sein du département du Recrutement qui seront notamment en charge de la prise, de l'animation et de la coordination de toutes les initiatives en matière de recrutement de Travailleurs Handicapés. Toute l'équipe recrutement sera impliquée dans ces initiatives.
- Les actions de formation des chargés de recrutement seront poursuivies et complétées si besoin. Afin de faire connaître la politique Handicap des sociétés du Groupe Accenture France auprès des écoles et universités mais également d'inciter ces dernières à accueillir plus de personnes en situation de handicap, les étudiants et jeunes diplômés handicapés bénéficieront d'une attention et d'une place particulières dans le cadre des « Relations Ecoles et Universités » déjà fortement développées par le département Recrutement de la Direction des Ressources Humaines du Groupe.
- Chaque société du Groupe s'engage à rediriger vers les autres sociétés les candidats qui le souhaitent et dont le profil correspond à des compétences recherchées afin d'optimiser les perspectives de recrutements des personnes en situation de handicap à la recherche d'un emploi et de soutenir la politique Handicap du Groupe.
- Les sociétés du Groupe proposeront à des candidats à la recherche d'emploi en situation de handicap de les accompagner afin d'obtenir un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou une autre forme de certification qualifiante, à l'issue d'une période de Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) qui leur permettra d'acquérir un premier niveau de compétence dans un des domaines reconnus par le Syntec Numérique ou en lien avec les besoins en compétences du Groupe.

Afin de poursuivre et d'étendre son engagement en faveur de la formation qualifiante, en cohérence avec ses besoins de compétences et dans le cadre de ses programmes, le groupe Accenture souhaite intégrer 30 personnes en situation de handicap sur toute la durée de l'accord.

- Afin d'atteindre le plus grand nombre de candidats possibles, la visibilité de la politique et de la « Mission Accent sur le Handicap » du Groupe Accenture sera maintenue sur l'ensemble des actions de sourcing auxquelles participent les différentes sociétés du Groupe :
 - Outils de visibilité
 - Le site carrière d'Accenture ;
 - Les Kakémonos utilisés lors des actions de recrutement ;
 - Les réseaux sociaux.
 - Actions de recrutement
 - Salons emplois (Handi2day; ADAPT...) ;
 - Forums écoles / universités ;
 - Cabinet de recrutement spécialisé ;
 - Réunions Tremplin ;
 - Handicafés ;
 - Referral program ;
 - HandiLive.
- En collaboration avec le service Marketing Recrutement, le groupe Accenture déploiera une communication sur la possibilité de coopter des Travailleurs Handicapés sur l'ensemble des postes ouverts au sein du Groupe.
- Une attention particulière sera accordée à la mise à jour des informations relatives à la politique Handicap du Groupe Accenture France sur les sites internet de ses partenaires.
- La possibilité de s'assurer de l'accessibilité du site internet pour permettre le recrutement des candidats en situation de handicap sera étudiée.
- Le Groupe Accenture France dédiera chaque année un budget spécifique en matière de communication RH sur les supports adaptés :
 - Relations presse ;
 - Salons ;
 - Web et réseaux sociaux.
- Selon les besoins des candidats en situation de handicap et dans la mesure du possible, les modalités du processus de recrutement seront adaptées avec l'appui, si nécessaire, de la Mission « Accent sur le Handicap » et d'acteurs externes afin d'offrir aux candidats les

meilleures conditions possibles lors de leurs entretiens d'embauche et de circonscrire tant que possible les obstacles et difficultés engendrés par le Handicap. Ces adaptations comprennent notamment :

- Le recours à un traducteur en langue des signes ;
- L'équipement d'un ordinateur avec un logiciel de lecture d'écran pour permettre l'accessibilité aux personnes malvoyantes ;
- L'organisation groupée sur la même journée, en fonction des disponibilités et contraintes de chacun, des différents rendez-vous de recrutement de façon à éviter la multiplication des déplacements. Ce point fera l'objet d'une vigilance toute particulière en lien avec la/le chargé(e) de recrutement diversité/handicap.

Cette liste n'est pas exhaustive.

2.1.4 Développement de partenariats en faveur du recrutement de Travailleurs Handicapés

Afin de se donner de nouvelles opportunités de recrutement de Travailleurs Handicapés, le Groupe poursuivra et développera les partenariats conclus aux moyens notamment :

- De l'utilisation des sites d'emploi spécialisés tels que Hanploi.com ou Agefiph.fr pour avoir accès à des Curriculum Vitae de personnes en situation de handicap mais également pour y diffuser des offres d'emploi.
- De la collaboration avec des acteurs spécialisés dans l'insertion d'étudiants et de jeunes diplômés en situation de handicap (Tremplin, FEDEEH, Hanploi&School...). Conscient de la pénurie de profils Bac + 5 Travailleurs Handicapés sur le marché du travail, le Groupe Accenture sera particulièrement attentif aux candidats correspondant aux métiers du conseil.
- De la collaboration avec d'autres acteurs spécialisés dans le recrutement de Travailleurs Handicapés afin d'obtenir des candidatures de personnes plus « seniors » (l'ADAPT, cabinets de recrutement, agences d'intérim...).
- Le Groupe Accenture souhaite favoriser le versement de la taxe d'apprentissage aux Ecoles cibles ou aux Organismes œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. A ce titre, en plus des partenariats qu'il a déjà déployés (salons de recrutement dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)), le groupe Accenture s'engage à verser un maximum de 10KE par an à l'ADAPT, association reconnue pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.
- De la participation à des « forums emploi » (nationaux et régionaux) ;

- De la présence renforcée des représentants du Groupe Accenture au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.
- Du développement des relations avec les écoles, les universités et les centres de reconversion professionnelle.
Afin notamment de répondre à ses besoins de recrutement sur les métiers du conseil, le Groupe Accenture poursuivra son partenariat avec l'Université Sciences Po dans le cadre du programme HandiAccessible et étudiera toutes les autres opportunités pertinentes de partenariat avec d'autres écoles en collaboration avec le service des Relations Ecoles du Groupe.
Le Groupe Accenture étudie également l'opportunité d'un partenariat avec le groupe IGS dans le cadre du programme HAND'IGS afin d'avoir accès à davantage de profils qualifiés correspondant à ses besoins de recrutement sur les fonctions support (Corporate Functions) du Groupe.

A titre indicatif, les indicateurs seront les suivants :

- Le Groupe Accenture s'engage à participer, par année, à au moins 20 forums Ecoles et Universités avec un Kakémono dédié au handicap et à au moins 10 salons spécialisés (Handicafés, Salons Handi2day, réunions Tremplin...);
- Le Groupe Accenture s'engage à rester membre des associations Tremplin et FEDEEH durant toute la durée d'application du présent Accord.

2.1.5 Accueil de stagiaires en situation de handicap

Au regard du déficit de qualification des personnes en situation de handicap et de leurs difficultés pour accéder à l'emploi, le Groupe souhaite contribuer à améliorer l'employabilité des personnes en situation de handicap par l'accueil de personnes en stage et contrats d'apprentissage.

Le Groupe Accenture s'engage à rendre accessibles les contrats de professionnalisation et d'apprentissage à l'ensemble des sociétés du Groupe, chaque fois que les postes s'y prêteront.

A ce titre, les actions en partenariat avec la FEDEEH seront poursuivies de sorte à accompagner des jeunes en situation de handicap au cours de leurs études et à les encourager à poursuivre leur formation en leur offrant notamment la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle indispensable à tout profil dans le cadre de stage au sein des sociétés.

Le Service de la Direction des Ressources Humaines en charge des « Relations Ecoles et Universités » fera du recrutement de stagiaires en situation de handicap l'une de ses priorités et intégrera cette dimension lors de la définition et de la conduite des différentes actions.

Le Groupe Accenture mettra à disposition des stagiaires en situation de handicap le matériel dont ils ont besoin pour effectuer leur stage sans qu'ils aient à supporter des coûts d'équipement.

Il prendra en charge les frais de transport spécifiques pour les stagiaires ne pouvant pas prendre les transports en commun sur leurs sites de travail, sans qu'ils aient à en supporter les coûts.

SECTION 2 : PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En application de l'article R.5212-14 du code du Travail, les parties signataires décident de mettre en place un plan d'insertion et de formation professionnelle des Travailleurs Handicapés.

2.2.1 Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés

Le Groupe Accenture accordera une attention particulière à l'accueil et l'intégration des salariés en situation de handicap. Les moyens de compenser le handicap devront notamment être mis en œuvre dès la phase de recrutement du candidat.

- Entretien avec la médecine du travail

La visite de pré-embauche des Travailleurs Handicapés aura systématiquement lieu avant la prise de poste effective afin d'identifier les premières compensations nécessaires à celle-ci.

- Analyse des besoins :

Si des besoins de compensation semblent nécessaires, la Commission « Handicap » se réunira afin d'identifier les actions à mettre en œuvre avec l'appui si nécessaire de partenaires spécialisés en liaison étroite avec le salarié, son career counselor/superviseur, son Talent Specialist/Gestionnaire de talents...

- Accueil du Travailleur Handicapé dans son équipe de travail

La qualité de l'accueil des Travailleurs Handicapés dans les équipes joue un rôle déterminant dans leur intégration. Si les conséquences du handicap le justifient, et avec accord du Travailleur Handicapé concerné, une action de sensibilisation spécifique sera organisée à destination des proches collaborateurs du salarié en situation de handicap, de son management et de son career counselor/superviseur.

- Suivi de l'insertion professionnelle du Travailleur Handicapé

Le suivi de l'intégration du salarié sera adapté à chaque situation et le cas échéant, pourra nécessiter l'organisation de réunions de suivi de la Commission « Handicap » à différentes échéances (hebdomadaires, mensuelles...) afin d'être en mesure, si besoin, de prendre au plus vite de nouvelles actions ou d'adapter celles qui auront été mises en place avec l'appui si nécessaire de partenaires

spécialisés en liaison étroite avec le salarié (Career Counselor/Superviseur, Talent Specialist/Gestionnaire de talents...).

Par ailleurs, le Travailleur Handicapé fera l'objet d'un suivi renforcé, durant sa période d'essai, par le Responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » qui fera preuve d'une vigilance particulière afin de limiter au maximum les risques d'échec.

Le Groupe Accenture s'assurera, lors de tout éventuel renouvellement de la période d'essai du salarié en situation de handicap, que celui-ci bénéficie d'un entretien RH avec sa People Advisor/Responsable RH au cours duquel les raisons et justifications de ce renouvellement lui seront exposées de vive voix.

Par ailleurs, à la fin de sa période d'essai ou à défaut de période d'essai dans les deux semaines suivant sa date d'embauche effective, la situation du Travailleur Handicapé fera, s'il le souhaite également, l'objet d'un entretien de bilan d'intégration avec sa People Advisor/Responsable RH puis avec un(e) chargé(e) de formation afin d'identifier en amont ses besoins de formation. Un questionnaire d'évaluation qualitative du processus de recrutement, de l'accueil et de l'intégration dans son équipe de travail, sera également proposé au Travailleur Handicapé par la Mission Accent sur le Handicap

- Mise en place de « Tuteurs d'accompagnement »

Dès leur arrivée, les Travailleurs Handicapés seront accompagnés - s'ils le souhaitent - par des salariés du Groupe Accenture France. Un tuteur sera désigné dans l'équipe pour faciliter quotidiennement l'intégration professionnelle du salarié en situation de handicap. Ce tuteur facilitera les démarches au moment de l'accueil mais constituera également un appui tout au long des relations de travail du Travailleur Handicapé. Il relayera les informations utiles aux autres acteurs avec lesquels il sera amené à interagir. Le tuteur n'aura pas de lien hiérarchique avec le Travailleur Handicapé.

Le tuteur sera si possible identifié (au moins 1 semaine avant l'embauche) sur la base du volontariat.

Le tuteur bénéficiera d'une formation pour l'accompagner dans son rôle. Le temps du tutorat sera pris en compte dans les objectifs du tuteur et par son service.

L'équipe du Travailleur Handicapé sera sensibilisée en amont par le responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » afin de permettre la meilleure intégration possible.

- Mise en place d'un entretien de carrière avec la Mission Accent sur le Handicap

Afin d'améliorer le suivi des collaborateurs Accenture en situation de handicap, la Mission Accent sur le Handicap proposera, sur la base du volontariat, un entretien de carrière une fois par an en complément de l'entretien annuel et de l'entretien de mi-année. Avec l'autorisation du collaborateur,

la Mission Accent sur le Handicap remontera les actions à mener aux différents acteurs (Career counselor, Lead d'entité, RH...).

De plus, le guide Career Counselor transmis à tous les Career Counselors du groupe chaque année, intégrera un scénario sur le sujet du handicap. La possibilité d'aborder la question du handicap sera mentionnée dans la trame d'entretien.

2.2.2 Formations facilitant l'insertion professionnelle du Travailleur Handicapé

Tout Travailleur Handicapé a accès à tous les séminaires, journées d'accueil, manifestations, présentations, formations en ligne et physiques à destination des salariés nouvellement recrutés ce qui vise notamment les journées d'accueil et certaines formations spécifiques. Comme explicité à l'article suivant du présent Accord, dans la mesure du possible et en fonction des circonstances, ces différentes formations et manifestations à destination des salariés nouvellement embauchés seront adaptées pour permettre la prise en compte du handicap.

2.2.3 Adaptation et aménagements des formations en faveur du Travailleur Handicapé

Les salariés en situation de handicap bénéficient, à toutes les étapes de leur carrière professionnelle, des mêmes droits d'accès aux dispositifs de formation que l'ensemble des salariés.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent que :

- Les Travailleurs Handicapés bénéficieront d'un plan de formation individualisé tenant compte des spécificités de leur handicap afin de leur offrir autant que possible l'offre de formation la plus adaptée qu'elle soit interne ou externe. Ils rencontreront notamment s'ils le souhaitent un(e) chargé(e) de formation à la fin de leur période d'essai ou, à défaut de période d'essai, dans les deux semaines suivants leur embauche afin d'identifier les besoins de formation. Des rencontres du même type seront proposées tous les deux ans aux Travailleurs Handicapés durant leur carrière.
- Les conditions d'accès aux lieux de formation seront aménagées dans la mesure du possible (départ anticipé, transport et hôtel adaptés ...).
- Lors des formations, les éventuelles aides techniques ainsi que les surcoûts liés au transport ou à l'hébergement seront entièrement pris en charge par Accenture.

L'offre de formation globale pourra également s'adapter aux différentes typologies de handicap intégrées au sein du Groupe (ex : formation en langue des signes).

Par ailleurs, en fonction des incidences du handicap, des bilans de compétences et du coaching pourront être réalisés afin de permettre le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle du salarié en situation de handicap.

SECTION 3 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En application de l'article R.5212-14 du code du Travail, les parties signataires conviennent d'instaurer un plan de maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés.

Le handicap peut survenir ou évoluer en cours de carrière (maladie invalidante ou évolutive, accident de travail, accident de la vie...). Le Groupe Accenture souhaite renforcer son engagement en accompagnant les situations de handicap survenues ou aggravées en cours de carrière et se fixe comme objectif de pérenniser l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la société.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées en interne viseront entre autres à instaurer un climat de confiance propice à une déclaration précoce des situations de handicap qui surviendraient ou évolueraient.

2.3.1 Aménagement de poste – Procédure de décision et réalisation

Lors des aménagements de poste complexes, le responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » définie à l'article 3.2.2 du présent Accord organisera une réunion de la Commission « Handicap » relative au maintien dans l'emploi du Travailleur Handicapé concerné par l'aménagement à laquelle différents acteurs, tels que le management du salarié ou tout autre spécialiste interne ou externe requis, devront prendre part.

Toute décision d'aménagement de poste complexe devra être prise par la Commission « Handicap » lors de l'une de ces réunions relatives au maintien dans l'emploi.

Tout salarié bénéficiant de la reconnaissance administrative d'un handicap pourra demander l'organisation d'une telle réunion de la Commission « Handicap » relative à son maintien dans l'emploi.

La Commission et l'ensemble des acteurs indispensables se réuniront alors pour déterminer les mesures compensatoires les plus adaptées à la situation du handicap du salarié. Elles viseront l'adaptation du poste de travail ou de son activité, voire une reconversion professionnelle lorsque celle-ci s'avèrera nécessaire.

Les CHSCT compétents seront impliqués sur les aménagements réalisés pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

2.3.2 Aménagements de postes sur mesure

La mise en œuvre de la solution retenue par la Commission « Handicap » sera encadrée par la Mission « Accent sur le Handicap » et le People Advisor/Responsable RH compétent.

Le budget de l'Accord couvrira toutes les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à l'emploi ou de le conserver telles que :

- Les aménagements concernant le poste de travail (logiciels, matériel, environnement ergonomique...);
- L'aménagement des conditions de travail et de l'organisation du travail ;
- L'aménagement du temps de travail ;
- La mise en place d'organisations facilitant les déplacements domicile/lieu de travail ;
- Les aménagements d'horaires dans le respect des dispositions légales et réglementaires et notamment des articles L.3122-23 et L.3122-26 du code du Travail.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Par ailleurs, sauf avis contraire du médecin du travail concernant la mise en place de jours de travail à domicile pour le Travailleur Handicapé, une aide financière, destinée à aménager et équiper l'espace de travail du Travailleur Handicapé à son domicile pourra lui être accordée en complément des financements versés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), et après toute autre prise en charge à quel titre que ce soit.

De plus, le Groupe Accenture s'engage à poursuivre l'étude de moyens appropriés pour maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap et ainsi sécuriser leurs parcours professionnels. Les dispositifs de compensation du handicap (orthèses auditives, prothèses, fauteuils électriques, appareillages liés au handicap...) co-financés par la Mission Accent sur le Handicap seront poursuivis, dans la limite de 10 K€ par aide individuelle spécifique, après déduction des remboursements de la Sécurité Sociale, de la complémentaire santé et des dispositifs externes (MDPH, Agefiph...).

Le remboursement ne pourra se faire qu'après avoir complété le dossier de « demande de financement », et sur présentation des justificatifs, en paiement direct auprès du partenaire de santé du collaborateur.

2.3.3 Aides au transport des Travailleurs Handicapés

Tout Travailleur Handicapé pourra solliciter auprès du/de la Responsable Mission Handicap une aide financière afin d'adapter le véhicule qu'il utilise à des fins professionnelles ou de financer le surcoût lié à ses dépenses de transporteur spécialisé. Cette aide financière interviendra en complément des financements accordés par l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) et les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) et après toute autre prise en charge à quel titre que ce soit, et après avis de la médecine du travail. De la même façon si la situation de handicap le justifie et après avis du médecin du travail, le remboursement de frais de stationnement sur un site client pourra être pris en charge par le budget de l'Accord Handicap. Ce remboursement se fera sur présentation d'un justificatif via l'outil MyT&E. Par ailleurs, la Mission Handicap prendra soin de se rapprocher de la Mission Handicap du site client afin d'étudier l'opportunité de l'attribution d'une place de parking gratuite.

2.3.4 Adaptation des règles d'affectation aux missions en faveur des Travailleurs Handicapés et aide au rapprochement de domicile

Une attention particulière sera portée par le Talent Specialist/Gestionnaire de Talents lors de l'affectation du Travailleur Handicapé à une mission en concertation avec l'intéressé. Si le type de handicap le justifie, il devra notamment tenir compte du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

A cet effet, les Talent Specialists/Gestionnaires de Talents seront sensibilisés par le responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » à l'enjeu que représente une affectation adaptée à la situation du Travailleur Handicapé pour la réussite de son insertion/intégration professionnelle.

Dans l'hypothèse où le handicap le justifierait, en cas d'impossibilité d'affecter le salarié à une mission proche de son domicile, la Commission Handicap étudiera, si l'intéressé le souhaite, la possibilité de lui accorder une aide financière spécifique visant notamment à rapprocher son domicile de son lieu de travail.

Par ailleurs, le salarié en situation de handicap aura la possibilité de refuser son affectation, sans que cela puisse entraîner de sanctions disciplinaires, si ce refus est fondé sur des raisons objectives liées au handicap.

Enfin, et sous condition d'acceptation du salarié en situation de handicap, seront pris en compte pour le chargement des coûts sur le projet, les responsabilités effectives de ce dernier et non pas le grade.

Le delta sera pris en compte par la DTE (« Deployed to Entity ») concernée. La demande sera adressée par le responsable de projet au responsable de la Mission « Accent sur le handicap ».

2.3.5. Programme d'aide au logement

Dans le cadre du 1% logement, les Travailleurs Handicapés bénéficieront de conditions plus souples pour être éligibles à l'attribution d'un logement dès lors que leur demande reposera sur un objectif de compensation du handicap : la condition d'un an d'ancienneté pour formuler une demande d'attribution de logement ne leur sera pas applicable.

2.3.6 Mesures en amont en faveur du maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés

La prévention et l'anticipation sont les meilleures garanties pour éviter les risques d'inaptitude. Il sera porté une attention particulière aux salariés en incapacité temporaire de travail depuis plus de trois mois.

Afin de faciliter la reprise du travail, tout salarié absent pour raisons médicales depuis plus de trois mois sera informé par sa People Advisor de la possibilité dont il dispose en vertu de l'article R.4624-20 du code du Travail de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès de la médecine du travail.

Lors de cette visite de pré-reprise, les salariés en situation de handicap seront informés par le médecin du travail de la faculté qui leur est offerte de rencontrer le Responsable de la mission « Accent sur le Handicap » notamment afin d'évaluer les éventuelles difficultés de réintégration du poste de travail et d'envisager d'ores et déjà les mesures éventuelles pour le maintien dans l'emploi et/ou dans l'entreprise.

2.3.7 Mesures de reclassement et d'accompagnement en cas d'inaptitude du Travailleur Handicapé

Conformément aux dispositions légales, en cas d'avis d'inaptitude du Travailleur Handicapé établi par la médecine du travail, tout sera mis en œuvre pour reclasser en interne le salarié. Il sera ainsi recherché en priorité un poste de travail au sein de la société employeur et dans un second temps, au sein des autres sociétés du groupe Accenture.

En outre, si aucun reclassement interne n'est possible, le salarié sera, s'il le souhaite, accompagné par un cabinet spécialisé afin de lui offrir des conditions optimales de maintien dans l'emploi en externe

(formation de reconversion, repositionnement externe, accompagnement, cabinet d'outplacement...).

2.3.8 Départ du Travailleur Handicapé

En cas de départ d'un Travailleur Handicapé de l'une des sociétés du Groupe, ce dernier bénéficiera s'il le souhaite d'un entretien de départ avec son responsable RH/People Advisor et le responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » afin d'effectuer un bilan de son expérience professionnelle au sein d'Accenture, d'identifier et d'analyser, si besoin, les raisons de son départ (difficultés d'intégration, matériel non adapté...).

SECTION 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES

2.4.1 Collaboration avec le secteur protégé

Le secteur protégé inclut les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et accueille des Travailleurs Handicapés en incapacité de travailler temporairement ou définitivement en « milieu ordinaire ». Comme précédemment explicité ces structures peuvent constituer une passerelle vers l'emploi et sont un moyen de sensibiliser les salariés notamment au travers de prestations de services réalisées au sein des sociétés du Groupe Accenture France.

Depuis la signature de la convention Agefiph en juillet 2009, le Groupe Accenture a fait de son engagement envers le secteur protégé une des composantes majeure de sa politique handicap.

Toutefois, le Groupe souhaite renforcer et développer sa politique d'achat avec le secteur protégé. Il se fixe l'objectif d'atteindre 250 000 euros par an de prestations réalisées par ce secteur.

A chaque nouvel appel d'offres, il sera étudié la possibilité d'y intégrer une Entreprise Adaptée et/ou un Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

Par ailleurs, le Groupe pourra allouer une part du budget de l'Accord à la formation du personnel de certains établissements du secteur protégé partenaires ou à l'acquisition de matériels pour ceux-ci afin d'améliorer les conditions de partenariat.

Ces initiatives de mécénats s'inscrivent dans la démarche d'Accenture visant à favoriser les formations diplômantes dans un marché de l'emploi où 75% des personnes en situation de handicap ont un niveau BAC ou inférieur au BAC et seulement 13% ont un BAC+2 ou plus, tous secteurs confondus.

Les actions de formation et de sensibilisation des salariés du Département Achat en particulier mais également de tous les salariés susceptibles de passer un ordre d'achat dans le cadre de relations contractuelles seront poursuivies.

2.4.2 Actions de sensibilisation en faveur des Travailleurs Handicapés

Le Groupe Accenture France souhaite poursuivre la politique de sensibilisation du personnel débutée avec la mise en œuvre de la convention conclue avec l'Agefiph en juillet 2009.

La Direction et les Organisations Syndicales Signataires considèrent que l'amélioration de l'image du handicap devra passer par une prise de conscience par tous les acteurs du Groupe des enjeux liés au handicap afin de parvenir à changer le regard sur cette thématique. Les actions de sensibilisation réalisées devront permettre de modifier les comportements des salariés et de faire évoluer leurs a priori et préjugés.

Afin d'intensifier ses actions de communication et de sensibilisation au niveau du groupe, Accenture fera du mois de Novembre le mois de la « Diversité-Handicap » en cohérence avec l'actualité de la SEEPH.

Les actions de sensibilisation auront pour objet :

- La communication des principales dispositions du présent Accord auprès de l'ensemble des salariés ;
- Une information spécifique des mesures contenues dans le présent Accord auprès des principaux acteurs de cet Accord (RH, Médecine du travail, Cadres Dirigeants, Département des Achats...) ;
- Une information spécifique des travailleurs en situation de handicap afin de leur faire connaître les dispositions contenues dans le présent Accord et de leur indiquer quels sont leurs différents interlocuteurs au sein du Groupe.

Dans le cadre des différentes étapes de l'intégration et afin de sensibiliser davantage le management du Groupe Accenture à la question du handicap, un module de formation spécifique pour le level Managing Directors sera déployé au sein de l'ensemble des entités du Groupe. Ce module, disponible dans le catalogue de formation, sera rendu obligatoire dans le cadre de leur parcours de formation. Il aura pour objectif de permettre, par une bonne compréhension du handicap et des restrictions à l'emploi associées, de développer une relation d'équipe basée sur la reconnaissance mutuelle et le respect. Il favorisera l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister.

Afin d'amorcer la sensibilisation du grade senior manager, cette formation leur sera également proposée.

Ce nouveau module de formation est proposé en complément des formations existantes qui seront également reconduites sur la durée de l'accord (A titre d'information : Workshop – Accent sur la Handicap ouvert à tous les collaborateurs et formations e-learning disponible via l'outil MyLearning en fonction des grades).

Au sein du programme des journées d'accueil organisées sur deux jours à destination des personnes nouvellement recrutées au sein du Groupe Accenture (stagiaires, jeunes diplômés et salariés expérimentés) est intégré un module Diversité animé par la Responsable Diversité qui a pour objectif de sensibiliser l'ensemble des nouveaux salariés aux actions et dispositifs mis en place en faveur de la Diversité et du Handicap. La politique Handicap continuera d'être présentée dans le cadre de ces journées d'accueil et fera l'objet de développements supplémentaires présentés ci-dessous à titre indicatif :

- Présentation du statut Handiaccueillant du groupe Accenture France et communication des objectifs de recrutement de Travailleurs Handicapés ;
- Distribution de flyers/prospectus de sensibilisation aux news joiners/personnes nouvellement recrutées durant tout le mois au cours duquel aura lieu la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

Les actions de sensibilisation devront viser et s'adresser à l'ensemble des salariés du Groupe. Il pourra s'agir notamment de publications de plaquettes, de films, de manifestations sportives ou ludiques, de présentations online, de e-learning, de pièces de théâtre, de l'organisation d'événements à la journée ou à la semaine dédiés au handicap au sein du Groupe.

2.4.3 Politique de communication

- En complément des actions de sensibilisation réalisées en interne et au-delà de la participation du Groupe à des forums/salons de recrutements, des actions et des communications supplémentaires à destination des salariés du Groupe Accenture mais également du public seront définies et mises en œuvre afin de mieux faire connaître la politique Handicap du Groupe et le contenu de cet accord, d'en présenter les principaux aspects et de sensibiliser autant que possible le public à ce sujet de société. Le Groupe Accenture continuera d'étudier toutes opportunités de partage d'expériences avec ses clients (conférence commune, intervention de la responsable mission handicap...).
- La Mission « Accent sur le handicap » communiquera de manière régulière sur toutes les actions menées auprès de l'ensemble des salariés par le biais de différents supports de communication (The Circle, BD, Affichage écrans...).

- En complément des actions de communication mises en œuvre en interne, des actions à destination du public seront réalisées afin de faire connaître l'engagement du Groupe Accenture en faveur des personnes en situation de handicap ce qui facilitera le recrutement notamment en communiquant les postes de travail disponibles.
- Le Groupe poursuivra et initiera de nouvelles actions comme :
 - La participation active à la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées (SEEPH);
 - La communication via différents supports de presse et internet ;
 - La mise à jour du kit de communication pour les interventions externes disponible pour tous les collaborateurs de l'entreprise.
- Depuis plus de deux ans, le Groupe Accenture est membre d'un groupe de travail au sein de la fédération Syntec. Ce groupe de travail est ouvert aux entreprises membres de la fédération et se fixe pour objectifs :
 - de permettre à ses adhérents de partager leur expérience en matière d'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
 - de promouvoir les métiers de la branche ainsi que les formations permettant aux personnes en situation de handicap d'accroître leurs compétences.

Pour ce faire, un site internet consacré aux problématiques liées au handicap a été mis en place. Le Groupe Accenture renouvellera son adhésion à ce collectif et continuera à participer aux comités de pilotage afin de prendre part aux décisions de ce groupe et de promouvoir sa politique handicap.

- Le Groupe Accenture poursuivra sa participation au « Club Etre » afin d'échanger sur sa politique handicap et de s'informer des bonnes pratiques des autres entreprises.

2.4.4 Accessibilité des locaux

Une attention particulière sera portée à l'accès de l'environnement de travail. Un diagnostic d'accessibilité des locaux professionnels des différentes sociétés du Groupe Accenture sera ainsi réalisé afin d'identifier les adaptations nécessaires à la correcte accessibilité des personnes en situation de handicap aux différents établissements. Le coût de ces adaptations ne sera pas supporté par le budget du présent Accord.

Le Talent Specialist/Gestionnaire de Talent s'assurera préalablement à l'affectation d'un Travailleur Handicapé sur une mission basée sur un site client, que son lieu de travail lui est accessible.

La facilitation de la vie courante au sein de l'entreprise est rendue possible par l'attribution en priorité d'une place de parking gratuite, dans la mesure du possible, aux Travailleurs Handicapés à la mobilité réduite, ainsi que d'un accès prioritaire au restaurant d'entreprise.

2.4.5 Sécurité des Travailleurs Handicapés

Les Travailleurs Handicapés dont le handicap le justifierait bénéficieront d'une formation spécifique relative aux consignes de sécurité et d'évacuation des bâtiments par le Responsable de la Sécurité.

Le Responsable de la Sécurité sera lui-même formé à l'évacuation des Travailleurs Handicapés et formera l'ensemble des chargés d'évacuation.

Lorsque le handicap le justifie, la Direction devra communiquer au Responsable de la Sécurité et aux chargés d'évacuation présents sur chaque site la liste des salariés handicapés ainsi que la localisation de leurs espaces de travail afin de permettre de les aider au mieux et au plus vite en cas d'évacuation des bâtiments.

2.4.6 Autres mesures :

- **Accompagnement à la réalisation de démarches administratives**

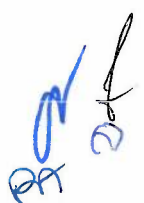
Les salariés du Groupe Accenture susceptibles d'être reconnus salariés en situation de handicap au sens de l'article L.5212-13 du code du Travail en cours d'exécution de leur contrat de travail pourront bénéficier de l'accompagnement de la Mission « Accent sur le Handicap » et du médecin du travail s'ils en font la demande auprès du responsable de la Mission Handicap.

Les absences liées à la démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de Travailleur Handicapé seront autorisées sur justificatifs et rémunérées, dans la limite de trois journées par année civile.

Ces trois journées seront fractionnables en demi-journée. Ces mesures ne seront pas financées par le budget de l'Accord.

- **Conciliation vie professionnelle et vie privée**

Les parties signataires souhaitent apporter une aide aux salariés en situation de handicap ainsi qu'à ceux ayant des personnes à charge en situation de handicap. Ces mesures ne seront pas financées par le budget de l'Accord.



- Trois journées d'absence rémunérées par an seront allouées (sur présentation de justificatifs) aux salariés dont les enfants, ou toute autre personne à charge, sont en situation de handicap afin de leur permettre d'accomplir les démarches administratives et/ou médicales rendues nécessaires par le handicap. La Mission Accent sur le Handicap informera sur cette mesure dans le cadre de la communication sur cet accord.
- Les salariés en situation de handicap devant bénéficier de soins liés à leur handicap, sans arrêt de travail, bénéficieront également de trois journées d'absence rémunérées (sur présentation de justificatifs).

Ces trois journées seront fractionnables en demi-journée.

- Une demande d'aménagement d'horaires peut être formulée par les salariés ayant à leur charge effective totale et permanente, au sens de l'article L. 161-14 du code de la sécurité sociale, une personne handicapée justifiant de la qualité d'ayant-droit des salarié concernés.

Par ailleurs, Accenture appliquera et promouvra, auprès des personnes concernées, les textes de lois donnant des avantages aux salariés ayant des personnes handicapées à charge.

- Conformément aux articles L.3142-1 et L.3141-8, du Code du travail, les parents d'enfants handicapés bénéficient d'un congé de deux jours « pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ». Ce congé rentrant dans le cadre des « congés spéciaux » il devra faire l'objet d'un justificatif auprès du service paie. Est également prévu au code du travail, l'attribution de deux jours de congés payés supplémentaires par an, par enfant à charge. Cela sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel ne puisse excéder trente jours ouvrables. Ces congés devront également faire l'objet d'un justificatif auprès du service paie.
- Par-ailleurs, l'article L.3141-17 du Code du travail prévoit la possibilité de prendre plus de 24 jours de congés consécutifs pour les salariés « justifiant de la présence, au sein du foyer, d'un enfant ou adulte handicapé ».

Enfin, une attention particulière sera portée aux Travailleurs Handicapés et aux salariés ayant des personnes handicapées à charge dans le cadre des évolutions des garanties relatives à la Mutuelle Santé et de l'identification des bénéficiaires de cette Mutuelle. Ce point sera traité dans le cadre des négociations relatives à la Mutuelle Santé et Prévoyance dont disposent les salariés au sein du Groupe.


PA

CHAPITRE 3 : LES DISPOSITIONS GENERALES DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

3.1 Budget de l'Accord

Conformément aux textes en vigueur, le Groupe Accenture s'engage à financer son programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap en consacrant un budget équivalent à la contribution totale qu'il aurait, à défaut d'accord collectif, dû verser à l'Agefiph.

Les résultats de l'Emploi des Travailleurs Handicapés sont consolidés au niveau de chaque société du Groupe pour calculer le taux d'emploi et le montant de la contribution que chaque entité légale aurait dû payer à l'Agefiph en l'absence de signature du présent Accord pour l'année échue. Le budget global de l'Accord par année est constitué de la somme des budgets des différentes sociétés du Groupe ainsi calculés.

Le Groupe Accenture choisit d'appliquer le principe de non-péréquation de ses effectifs dans le calcul du budget du présent Accord. Cela implique que chaque société du Groupe reste considérée individuellement pour le calcul de sa contribution au budget du présent Accord, et que la réponse à l'obligation d'emploi est, elle aussi, appréciée société par société.

Le budget prévisionnel d'application de l'Accord figure à l'annexe 2 de ce dernier. Il sera révisé chaque année en tenant compte du budget réel de l'année civile précédente et des évolutions législatives et réglementaires.

Quel que soit le montant réel du budget de la première année d'application de l'Accord ou des deux années suivantes, le Groupe Accenture s'engage à respecter autant que possible la répartition entre les différents postes du budget prévisionnel dans les proportions telles que présentées ci-dessus.

Toutefois, la ventilation de ce budget entre les différents postes est susceptible d'être modifiée en cours d'application du présent Accord, sans remettre en cause l'équilibre général, en fonction de l'évolution de la consommation du budget, des besoins, des priorités des Sociétés du Groupe, des propositions de la Commission de suivi et des directives de la Direccte.

Les sommes affectées dans le budget du présent Accord à la réalisation des actions et non utilisées seront reversées sur le budget de l'échéance annuelle suivante.

Au terme de l'Accord, dans l'hypothèse où des sommes non utilisées subsisteraient, l'utilisation de celles-ci sera décidée par le Service Insertion des Travailleurs Handicapés de la Direccte territorialement compétente.

3.2 Mise en place, pilotage et suivi du présent Accord

3.2.1 Mise en place de l'Accord

La mise en place du présent Accord sera réalisée selon les modalités de chaque article et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3.2.2 Les acteurs de la mise en œuvre du présent Accord

Concourent à la bonne exécution du présent Accord et des engagements qu'il contient, différents acteurs qui interviennent et sont mis à contribution pour permettre une action efficiente en faveur des Travailleurs Handicapés.

- **Mission « Accent sur le handicap »**

Compte tenu de l'importance des objectifs fixés par le présent Accord, une équipe dédiée, dénommée Mission « Accent sur le handicap », sera constituée au niveau du Groupe au sein de la Direction des Ressources Humaines et sera notamment chargée de piloter cet Accord.

La Mission « Accent sur le handicap » sera composée des acteurs suivants :

- Le ou la Responsable de la mission ;
- Les People Advisors/Responsable Ressources Humaines ;
- Les chargés de recrutement ;
- Un référent du département Achats ;
- Un référent du département Formation.

Seule la rémunération du ou de la Responsable de la mission sera imputée sur le budget du présent Accord pour la totalité des tâches qu'il ou elle réalisera à ce titre. Par ailleurs, il/elle n'exercera aucune autre fonction que celle de responsable de la Mission Handicap.

La Mission « Accent sur le handicap » sera dirigée et encadrée par le ou la Responsable de la mission « Accent sur le handicap » qui aura en charge l'animation et la coordination de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions du présent Accord.

La mission « Accent sur le handicap » travaillera en étroite collaboration avec les partenaires exposés ci-dessous :

- Les services de médecine du travail ;
- Les Talents Specialists/Gestionnaires des talents ;
- Le Département Communication ;
- Les CHSCT ;
- Les « services généraux » ;

- Le service informatique ;
- Le responsable de la sécurité.

La Mission « Accent sur le handicap » devra :

- Assurer l'animation et la coordination de la politique du Groupe Accenture en faveur des personnes en situation de handicap ;
- Piloter le présent Accord en veillant à la mise en œuvre et au suivi de l'application de celui-ci en liaison avec les différents acteurs ou services impliqués ;
- Informer et conseiller les fonctions RH et les opérationnels ;
- Accompagner les salariés du Groupe souhaitant obtenir une reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé dans la réalisation des démarches administratives subséquentes ;
- Convoquer les membres de la Commission Handicap et veiller au respect des engagements visant à permettre le maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés avec les interlocuteurs RH et Business ;
- Accompagner les ressources humaines et les autres acteurs dans le reclassement des salariés dans le maintien dans l'emploi ;
- Impulser, en liaison avec le département de la Communication, les initiatives en matière d'information et de sensibilisation des acteurs de la mise en œuvre du présent Accord et des salariés du Groupe Accenture ;
- Développer les actions de communication à destination du public, en liaison avec le Département de la communication et le Département du recrutement ;
- S'assurer, auprès des services compétents, de l'accessibilité des locaux aux Travailleurs Handicapés et veiller à la réalisation des aménagements de poste nécessaires ;
- Veiller avec la Direction des Achats à la poursuite de la collaboration avec le secteur protégé ;
- Représenter le Groupe Accenture auprès des associations et organismes spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel ;
- Etablir le bilan annuel tel que défini et visé au chapitre 3 du présent Accord et valider les Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés ;
- Le/la responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » a en charge la gestion du budget de l'Accord ;
- La Mission « Accent sur le handicap » se déplace au moins une fois par an sur chacun des établissements du Groupe Accenture afin de mener des actions de communication, sensibilisation et formation auprès de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

- **Commission « Handicap »**

Une Commission « Handicap » sera créée afin d'étudier et de se prononcer sur les situations particulières et complexes. Elle sera notamment chargée du suivi de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap et de prendre toutes les mesures correctives qu'elle jugerait utiles. Elle sera également compétente pour se prononcer sur les décisions complexes d'aménagement de poste, de véhicule et d'espaces de travail au domicile, d'aides au transport

spécialisé et de rapprochement de domicile, d'adaptation d'activité et d'aide à la reconversion professionnelle ou sur toute autre demande particulière.

Cette commission sera composée des membres suivants :

- L'ensemble des acteurs de la Mission « Accent sur le handicap »,
- La Médecine du travail,
- Deux membres du CHSCT dont relève le Travailleur Handicapé.

Les réunions de la Commission « Handicap » seront organisées à l'initiative du responsable de la Mission « Accent sur le Handicap ». Tout salarié bénéficiant d'une reconnaissance administrative de Handicap sera également habilité à demander l'organisation d'une réunion sur sa situation personnelle.

Pour effectuer ces études, la Commission aura accès aux données qu'elle considère nécessaires et indispensables à la réalisation de sa mission, ce qui comprend toutes les données individuelles. Toutefois, celles-ci ne pourront être nominatives.

3.2.3 Suivi de l'Accord

▪ Instauration d'une Commission de Suivi

L'Accord prévoit l'instauration d'une Commission de Suivi chargée du suivi de l'application du présent Accord. Elle sera composée de trois représentants de la Société dont le responsable de la Mission « Accent sur le Handicap » et d'un nombre de représentants égal au nombre de sociétés du Groupe dans lesquelles les Organisations Syndicales sont représentatives, pour chacune des Organisations Syndicales Signataires.

Le temps passé en préparation des réunions (dans la limite de deux heures pour toute réunion de moins de quatre heures) et en commission sera chargé sur un WBS spécifique.

La Commission aura pour principales missions :

- Le suivi de la mise en œuvre de l'Accord dans toutes les sociétés, existantes et établissements du Groupe Accenture France ;
- Le suivi de la réalisation des plans d'actions en faveur des Travailleurs Handicapés et de l'état d'avancement du programme prévu par le présent Accord ;
- La prise en compte et la défense des intérêts des Travailleurs Handicapés dans toute nouvelle négociation.

La Commission de Suivi peut être saisie par tout salarié pour défaut ou mauvaise application du présent Accord ou des dispositions législatives en faveur des Travailleurs Handicapés et à cet égard,

mener toutes les investigations qu'elle jugerait utiles afin d'établir une analyse objective de la situation réelle.

En cas de constat d'une inexécution ou mauvaise exécution des dispositions précitées non justifiée par des éléments objectifs, un correctif de la situation sera effectué par la Direction.

Pour effectuer ces études, la Commission de Suivi aura accès aux données qu'elle considère nécessaires et indispensables à la réalisation de sa mission, ce qui comprend toutes les données individuelles. Toutefois, celles-ci ne pourront être nominatives.

▪ **Fréquence de réunions et missions de la Commission de Suivi**

La Commission se réunira deux fois par an et présentera ses observations et recommandations dans un rapport annuel portant sur l'Emploi et l'accueil des Travailleurs Handicapés au sein du Groupe Accenture France.

Chaque année, un bilan de mise en œuvre du présent Accord portant notamment sur le recrutement de personnes en situation de handicap sous toutes formes de contrat (CDI, CDD, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et en stage sera réalisé et présenté à la Commission du suivi par la Direction du Groupe Accenture avant sa communication à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Un bilan qualitatif et quantitatif final devra également être réalisé par la Direction, présenté aux Organisations Syndicales Signataires dans le cadre de la Commission de Suivi avant d'être communiqué à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Un pré-bilan global devra être présenté au cours de la dernière réunion de la Commission de Suivi organisée au plus tard au début du dernier trimestre de la dernière année civile d'application du présent Accord afin de faciliter un éventuel renouvellement de ce dernier ou la négociation d'un nouvel Accord.

Ces bilans seront analysés et consolidés conjointement par la Direction et la Commission au cours de ces réunions annuelles. Ces réunions seront également l'occasion de proposer d'éventuelles mesures correctives.

Accenture mettra tout en œuvre pour envoyer aux Organisations Syndicales Signataires tous les supports nécessaires aux réunions au moins quinze jours avant celles-ci.

3.3 Durée et entrée en vigueur

Le présent Accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

En l'absence d'opposition valablement notifiée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de la notification du présent Accord à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives, par une ou plusieurs Organisations Syndicales Représentatives à 50% ou plus, conformément à l'article L.2232-12 du code du Travail, celui-ci entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017, sous réserve de l'agrément du Préfet du département de Paris accordé après avis de la Commission Départementale de l'Emploi et de l'Insertion.

L'Accord arrivera ainsi à échéance le 31 décembre 2019, et cessera alors de plein droit de produire ses effets à cette date.

En l'absence de renouvellement du présent Accord, les Organisations Syndicales Représentatives et la Direction se réuniront 6 mois avant la fin de l'Accord pour envisager les conditions d'une éventuelle poursuite des engagements contenus dans le présent Accord dans le cadre d'une nouvelle négociation susceptible de déboucher sur la conclusion d'un nouvel Accord.

3.4 Révision de l'Accord

Le présent Accord est susceptible d'être modifié par avenant à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires, notamment lorsque l'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles nécessite l'adaptation de l'une ou plusieurs de ses dispositions.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative de n'importe laquelle des parties signataires. Elle doit être notifiée par Lettre Recommandée avec Avis de Réception aux autres signataires.

L'ensemble des parties signataires se réunira alors au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande par l'ensemble des parties afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. Celui-ci pourra notamment compléter, modifier ou adapter le plan d'actions pluriannuel, ainsi que l'échéancier afférent, contenus dans l'Accord.

La conclusion d'un tel avenant devra faire l'objet de négociations et être décidée à l'unanimité des parties signataires du présent Accord. Par ailleurs, toutes les Organisations Syndicales Représentatives, ayant un Délégué Syndical dans une des sociétés du Groupe, même non signataires du présent Accord devront être convoquées à la négociation de ce dernier.

Dans l'hypothèse où un avenant de révision serait conclu, et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition des Organisations Syndicales Représentatives dans les respects des conditions légales, celui-ci se substituera de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifiera. Pour plus de compréhension, il devra être rattaché à l'Accord de base par voie d'annexe.

Il devra également faire l'objet des formalités de dépôt prévues au présent Accord.

3.5 Renouvellement de l'Accord

Une tacite reconduction du présent Accord est exclue. Par ailleurs, toute éventuelle décision de renouvellement doit être fondée sur le bilan quantitatif et qualitatif de son application et décidée d'un accord commun par l'ensemble des parties signataires.

Les conditions de renouvellement de l'Accord sont les mêmes que celles de son entrée en vigueur initiales notamment en ce qui concerne les formalités de dépôt et d'agrément administratif.

La décision de renouvellement devant tenir compte des résultats de l'application du présent Accord, celle-ci implique en outre la négociation d'un avenant de révision apportant toutes les mesures correctrices nécessaires dans les conditions explicitées à l'article 3.4 de l'Accord.

Par ailleurs, la durée de l'Accord et de ses avenants, renouvellement inclut, ne peut excéder cinq ans.

Au plus tard six mois avant l'échéance du présent Accord, les parties signataires devront se réunir pour discuter de l'opportunité de le renouveler pour une durée déterminée inférieure à deux années.

3.6 Adhésion à l'Accord

Conformément à l'article L.2261-3 du code du Travail, toute Organisation Syndicale Représentative au niveau du Groupe, et non signataire du présent Accord, pourra adhérer ultérieurement à ce dernier et à ses éventuels avenants, après notification de cette adhésion aux signataires de celui-ci et sous réserve de l'accomplissement des formalités de dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

3.7 Dénonciation de l'Accord

Le présent Accord ne peut pas être dénoncé unilatéralement pendant sa durée d'exécution par les parties signataires.

am
PA (5)

3.8 Dépôt légal et publicité de l'Accord

A peine d'inopposabilité aux tiers, le présent Accord doit faire l'objet de formalités de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, en deux exemplaires (dont une version papier et une version électronique) et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris en un exemplaire, dans les conditions prévues à l'article D.2231-1 du code du Travail.

Conformément aux articles L.2231-7 et D.2231-2 du code du Travail, les différentes formalités de dépôt seront effectuées par la partie la plus diligente à compter de la date de notification de l'Accord à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives dans le Groupe, et après l'expiration du délai d'opposition visé à l'article 3.3 de l'Accord.

Chaque Organisation Syndicale Représentative dans l'entreprise recevra un exemplaire du présent Accord et une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC Syntec.

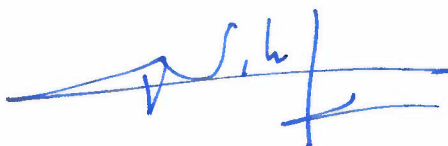
Les salariés du Groupe Accenture seront informés du contenu de l'Accord par la diffusion d'une plaquette d'information.

Fait en douze exemplaires originaux.

A Paris, 9/10/11/2017 .

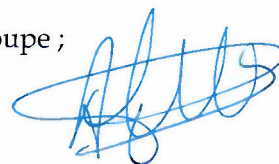
Pour le **Groupe Accenture France**

Monsieur Christian Nibourel

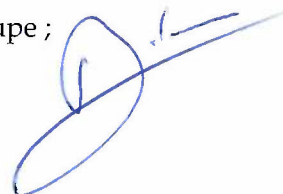


Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** :

La **CFDT**, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe ;



La **CFE-CGC**, représentée par Monsieur Eric Dalmasso, Délégué Syndical Groupe ;



La **CFTC**, représentée par Monsieur Christophe Ecollan, Délégué Syndical Groupe ;



ANNEXE 1 : ABREVIATIONS

- AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'emploi
- DOETH : Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- EA : Entreprise Adaptée
- MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- SEEPEH : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées





ANNEXE 2 : BUDGET DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel, par ligne de mesure correspondant aux différents axes définis dans l'Accord, est fixé à titre indicatif pour les trois années d'application, de la manière suivante :

BILAN PREVISIONNEL						
ACCENTURE GROUPE		Clés de répartition	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2017	Clés de répartition	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2018	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD 2019
PILOTAGE ET SUIVI	Total	15%	206,520	15%	195,000	195,000
PLAN D'EMBAUCHE des TH	Total	30%	413,040	30%	390,000	390,000
ACCUEIL ET INSERTION	Total	5%	68,840	5%	65,000	65,000
INFORMATION SENSIBILISATION	Total	15%	206,520	15%	195,000	195,000
FORMATION	Total	18%	247,824	18%	234,000	234,000
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH	Total	10%	137,680	10%	130,000	130,000
AUTRES MESURES	Total	2%	27,536	2%	26,000	26,000
SOUS-TRAITANCE	Total	5%	68,840	5%	65,000	65,000
Total du budget de l'accord (Contribution théorique AGEFIPH)			1,376,800		1,300,000	1,300,000


 (7)
 PA

ANNEXE 3 : FAMILLES DE HANDICAP

Les six grandes familles de handicap sont rappelées ci-dessous :

- **Handicap moteur ou physique** (amputation, myopathie, Infirme moteur cérébral, hémiplégie, paraplégie) ;
- **Handicap sensoriel** (auditif et visuel principalement) ;
- **Handicap mental ou intellectuel** (trisomie, Syndrome X fragile, déficience intellectuelle...) ;
- **Handicap cognitif** (autisme...) ;
- **Handicap psychique** (névroses, Schizophrénie, troubles bipolaires, troubles obsessionnels compulsifs...) ;
- **Les maladies chroniques invalidantes** (maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaque, mucoviscidose, Maladie d'Alzheimer, Pathologie cancéreuse, diabète, asthme, bronchite chronique, emphysème...).

aw
PA

ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE CO-FINANCEMENT DE MOYEN DE COMPENSATION

Les moyens de compensation mis à disposition des Travailleurs Handicapés Accenture relèvent de quatre domaines :

- **Technique** : matériels ou logiciels, mesures spécifiques d'accessibilité des locaux, moyens de transports adaptés, appareillage, interprète en langue des signes...
- **Formation** : supports et formats pédagogiques adaptés, formations complémentaires, bilan de compétences...
- **Organisation** : aménagement de la charge, du rythme et des horaires de travail, répartition adaptée des tâches, télétravail, congés spécifiques en raison de démarches liées au handicap...
- **Accompagnement** : accompagnement à la reprise du travail, coaching, accompagnement par la Médecine du Travail...

Afin de compenser une partie des dépenses liées à la situation de handicap et d'anticiper au mieux le parcours sécurisé du collaborateur, la Mission Accent sur le Handicap octroie un co-financement pour l'achat de matériel (fauteuil ergonomique, amplificateur vocal...) ou l'acquisition d'appareillage (auditif, orthèse, prothèse...).

A ce titre, nous vous demandons de compléter le formulaire ci-joint afin de déterminer la part prise en charge par la Mission Accent sur le Handicap.

NB : si votre situation de handicap venait à évoluer ou se dégrader, vous pourrez de nouveau solliciter la Mission Accent sur le Handicap pour bénéficier de mesures de compensation liées à l'exercice d'un emploi.


PA

Identification du salarié en situation de handicap

☐ Monsieur ☐ Madame

Nom :

Prénom :

ID :

Date de naissance :

Poste occupé :

Etablissement :

Justificatif statut travailleur handicapé

☐ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH (RQTH)

☐ Titulaire d'une pension d'invalidité, d'une rente accident du travail ou maladie professionnelle

☐ Titulaire de la Carte d'invalidité

☐ Titulaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

☐ Autre Précisez :

☐ Démarche en cours

Date de validité du statut : du au

Situation actuelle : ☐ En poste ☐ En arrêt de travail ☐ Temps partiel thérapeutique

☐ Autre Précisez :

Descriptif de la demande d'intervention

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OK
PA

Financement de la demande d'intervention

Remplir le tableau ci-dessous en détaillant par ligne d'objet le montant sollicité et les aides versées par d'autres co-financeurs (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance et Agefiph¹). Ces aides qui viennent en diminution des coûts doivent être indiqués par le signe (-). Le montant « **Montant total sollicité** » correspond au montant de participation financière demandée à la Mission Accent sur le Handicap.

Objets	Montant (+/-) TTC	Commentaires et/ou second devis
Montant total sollicité		

Pièces à joindre au dossier

- ☐ Justificatif du statut de travailleur handicapé
- ☐ Budget détaillée de la demande de financement (devis)
- ☐ Certificat du médecin du travail

Fait à : Le :

Nom et prénom :

Signature et date :

Dossier complet à retourner à :

Par mail : Responsable Mission Handicap chloe.vergnolle@accenture.com

Mission Accent sur le Handicap _ 118 avenue de France _ 75013 PARIS

¹ Aides de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Compensation-du-handicap>

Handwritten signature and initials: "f" and "RA"