

**ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPES AU SEIN DU GROUPE ACCENTURE France
2020 - 2022**

ENTRE :

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

La société **Accenture Holdings France**, société par actions simplifiée au capital de 407 037 000 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 Marc Thiollier,

La société **Accenture SAS**, société par actions simplifiée au capital de 17.250.000 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 Olivier Girard,

La société **Accenture Technology Solutions**, société par actions simplifiée au capital de 37.000 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 445 088 057, dont le siège social est situé 118-122, avenue de France – 75013 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Vincent Delaporte,

La Société **Accenture Post Trade Processing**, société par actions simplifiée au capital de 250.000 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 – 92800 Puteaux – La Défense, représentée aux fins des présentes par Monsieur Philippe Guyonnet,

LN
JPD
OV
YN
JMB

La société **Octo Technology**, société anonyme au capital de 509.525 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro 418 166 096, dont le siège social est situé 34, avenue de l'Opéra – 75002 Paris, représentée aux fins des présentes par Monsieur Ludovic Cinquin,

Ci-après désignées « le Groupe »,

D'UNE PART,

ET

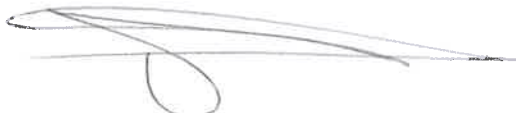
Les Organisations Syndicales Représentatives au niveau du Groupe Accenture France au sens de l'article L.2122-4 du code du Travail :

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives**

La F3C CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe



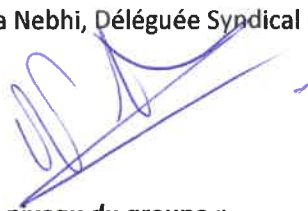
La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe



Le SICSTI CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe

P.O.  Jean-Marc Boulanger

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée 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 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

LN
JTB
MN
JMB

SECTION 4 : FORMATION – SENSIBILISATION - COMMUNICATION

2.4.1 Actions de formation

2.4.2 Actions de sensibilisation

2.4.3 Actions de communication

SECTION 5 : MESURES COMPLEMENTAIRES

2.5.1 Collaboration avec le secteur protégé

2.5.2 Accessibilité des locaux

2.5.3 Sécurité des Travailleurs Handicapés

2.5.4 Autres mesures

- Conciliation vie professionnelle et vie privée
- Journée d’Absences Autorisées Payées

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 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

Dans un souci d’accessibilité et de clarté, l’écriture inclusive n’est pas utilisée dans ce texte. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.

PREAMBULE

Les sociétés du Groupe Accenture France et les Organisations Syndicales signataires souhaitent réaffirmer dans cet Accord leur engagement en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles entendent rappeler en préambule les définitions du handicap :

La loi n°2008-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a, dans son article 114, défini la notion de handicap comme telle : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

En 2005, l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit ainsi le handicap : « Le handicap n'est pas simplement un problème de santé. Il s'agit d'un phénomène complexe qui découle de l'interaction entre les caractéristiques corporelles d'une personne et les caractéristiques de la société où elle vit. Pour surmonter les difficultés auxquelles les personnes handicapées sont confrontées, des interventions destinées à lever les obstacles environnementaux et sociaux sont nécessaires ».

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.

Cet engagement s'étend également, pour certaines mesures, à l'endroit des personnes atteintes d'Affection Longue Durée (ALD) identifiées en dehors de démarches de reconnaissance du handicap, afin d'améliorer leur insertion, leur accueil et leur maintien dans l'emploi.

De plus, 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 sexuelle ou identité de genre, leur âge, leur situation de famille ou leur état de grossesse, leurs caractéristiques génétiques, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une nation leurs opinions politiques ou philosophiques, 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 de deux Accords en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signés en 2014 et 2017, 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

LN
JMB
JMB

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.

Ainsi afin de les accompagner au mieux en amont des démarches de déclaration (RQTH) qui resteront pleinement à l'initiative des salariés concernés, le Groupe Accenture a souhaité étendre certaines dispositions de cet Accord aux personnes souffrant d'une Affection Longue Durée (ALD) tel que définie par l'assurance maladie (CPAM).

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.

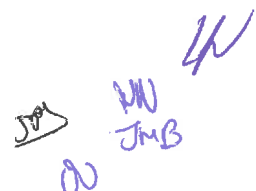
Loi avenir Professionnel :

Conformément aux dispositions légales de l'article L1132-1 du code du travail « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi N° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son handicap »

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel N°2008-771 du 5 septembre 2018 comprend notamment des mesures sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Au jour de la signature, les décrets d'application restent en attente ceux-ci pouvant être l'objet de discussions ultérieures au sein de la commission de suivi du présent Accord si les parties signataires en estiment le besoin.

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 d'inclusion et de responsabilité sociétale.

1.3 Périmètre de l'Accord

Le présent Accord est applicable aux Sociétés du groupe Accenture en France. Les sociétés d'ores et déjà membres du groupe mais non signataires du présent accord et les sociétés qui intégreront le groupe, tel que défini au sens du comité de groupe, auront la faculté d'adhérer au présent Accord. Cette adhésion se fera par une décision unilatérale de la société comprise dans le périmètre du groupe et l'accomplissement des formalités visées à l'Article 3.6 « Adhésion à l'Accord » du présent Accord. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés des sociétés visées.

Pour information, les sociétés du Groupe Accenture France du périmètre de l'Accord, à la date de signature du présent texte, sont rappelées ci-dessous :

- Accenture Holdings France SAS,
- Accenture SAS,
- Accenture Technology Solutions (ATS),
- Accenture Post-Trade Processing (AFTP),
- Octo Technology.

LN
JMB
ou JMB

1.4 Bénéficiaires de l'Accord

✓ Les bénéficiaires de l'Accord sont ceux visés à l'article L.5212-13 du code du Travail à savoir **toute personne reconnue en situation de handicap bénéficiant de l'OETH** (Obligation d'Emploi des 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.

Ci-dessous la liste des bénéficiaires visés à l'article L.5212-13 du Code du Travail :

- 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 mobilité inclusion mention 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.

✓ Salariés souffrants d'Affections Longue Durée (ALD)

Tout en respectant le cadre légal des Accords agréés par la Direccte, nous proposons d'étendre certaines mesures de cet Accord aux **salariés atteints d'Affections Longue Durée (ALD)** afin de mieux accompagner ces salariés en difficulté de santé dans le cadre de leur activité professionnelle.

Définition de l'Affection Longue Durée (ALD)

« Les ALD désignent des maladies référencées par l'Assurance Maladie et qui nécessitent un traitement ou des soins prolongés et coûteux. Elles donnent lieu à un protocole, établi par le médecin traitant de l'assuré, examiné et validé par le service médical de l'Assurance Maladie ». Les définitions et les listes des pathologies concernées sont définies par le Ministère de la Santé et accessibles sur le site : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/affection-longue-duree-ald/affection-longue-duree-ald>. La liste des Affections Longue durée est ajoutée en annexe 2

- ✓ Les salariés aidant familiaux au sens du code de l'action sociale et des familles (article R245-7) ne sont pas concernées par cet Accord mais, le ⁸groupe Accenture conscient de l'importance de ces situations, certaines mesures pourront les concerner.

✓
SD
YU
JMB
00

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.

Evolution des DOETH Groupe

ENTITE	EFFECTIFS D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION D'EMPLOI	BENEFICIAIRES EMPLOYES UNITES	UB STAGIAIRES	2016			TAUX D'EMPLOI GLOBAL (AVANT MINORATIONS)	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
					TAUX D'EMPLOI DIRECT	EQUIVALENTS SOUS TRAITANCE : UNITES	TAUX D'EMPLOI INDIRECT			
ACCENTURE SAS	3562	213	41,43	0	1,17%	8,16	0,23%	1,40%	1,57%	913 252,82 €
ATS	1762	105	43,44	0	2,81%	0,53	0,03%	2,34%	2,46%	359 898,06 €
AS	67	4	2,92	0	4,38%	0,00	0,00%	4,38%	4,38%	6 266,16 €
APLS	272	15	4	0	1,50%	0,00	0,00%	1,50%	1,50%	53 185,00 €
APTP	148	8	0	0	0,00%	0,1	0,03%	0,03%	0,03%	45 835,83 €
GROUPE	5811	346	88,79	0	1,94%	8,79	0,35%	1,69%	1,85%	1 378 477,84 €

ENTITE	EFFECTIFS D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION D'EMPLOI	BENEFICIAIRES EMPLOYES UNITES	UB STAGIAIRES	2017			TAUX D'EMPLOI GLOBAL (AVANT MINORATIONS)	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
					TAUX D'EMPLOI DIRECT	EQUIVALENTS SOUS TRAITANCE UNITES	TAUX D'EMPLOI INDIRECT			
ACCENTURE SAS	4342	250	43,55	0	1,01%	2,00	0,05%	1,06%	1,41%	1 165 636,30 €
ATS	1985	110	36,19	0	1,93%	0,91	0,05%	1,97%	2,30%	429 771,84 €
AS	62	3	2	0	4,00%	0,00	0,00%	4,00%	5,00%	2 912,00 €
APTP	215	7	0	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	0,00%	40 992,00 €
GROUPE	6508	380	84,14	0	1,30%	2,92	0,05%	1,34%	1,68%	1 639 320,14 €

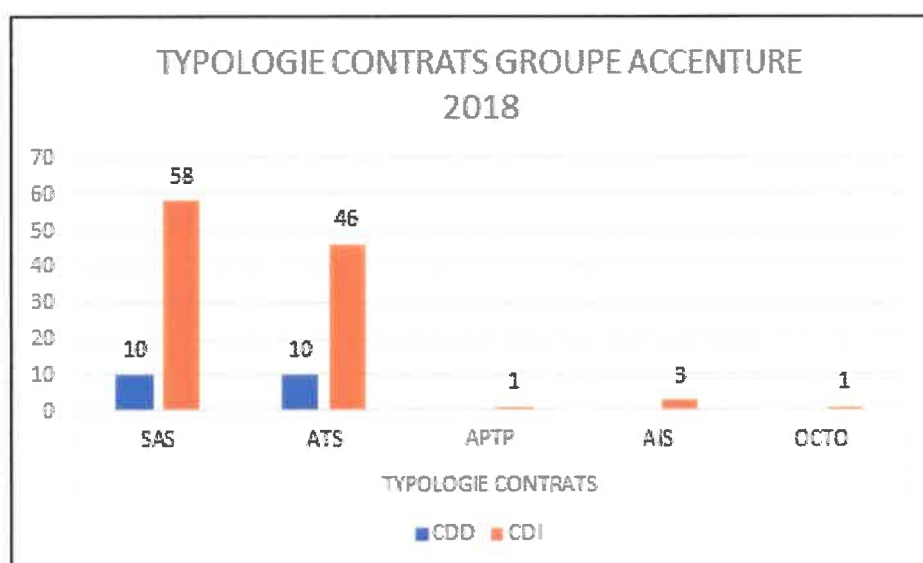
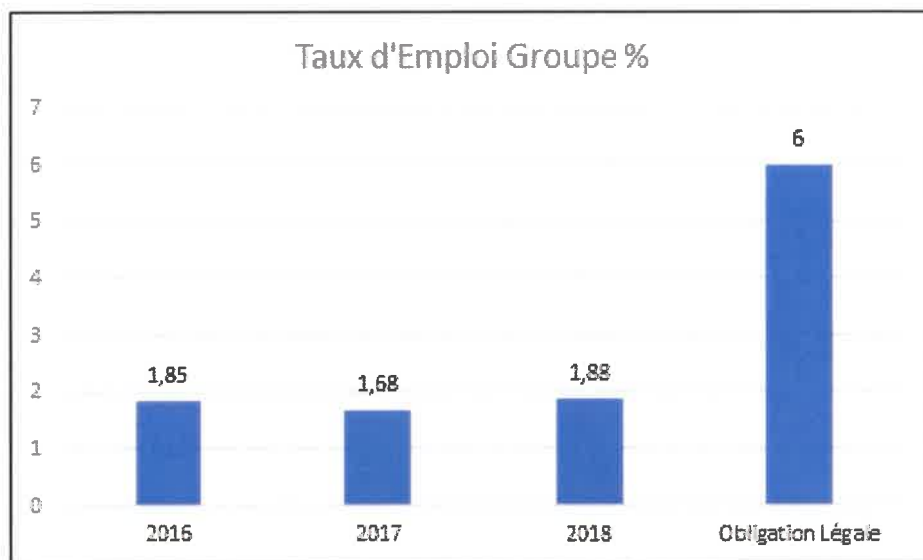
ENTITE	EFFECTIFS D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION D'EMPLOI	BENEFICIAIRES EMPLOYES UNITES	UB STAGIAIRES	2018			TAUX D'EMPLOI GLOBAL (AVANT MINORATIONS)	TAUX D'EMPLOI GLOBAL APRES MINORATION	MONTANT CONTRIBUTION AGEFIPH
					TAUX D'EMPLOI DIRECT	EQUIVALENTS SOUS TRAITANCE UNITES	TAUX D'EMPLOI INDIRECT			
ACCENTURE SAS	4310	258	57,97	0	1,35%	3,43	0,08%	1,43%	1,80%	1 670 396,30 €
ATS	2037	122	36,12	0	1,70%	0,62	0,03%	1,81%	2,25%	452 128,56 €
AS	56	3	2	0	4,00%	0,03	0,06%	4,06%	5,06%	2 786,16 €
APTP	89	5	1	0	1,10%	0	0,00%	1,20%	1,20%	23 712,00 €
OCTO	453	27	1,85	0	0,41%	1,31	0,19%	0,70%	0,82%	138 300,24 €
GROUPE	6947	415	98,94	0	1,43%	5,39	0,08%	1,51%	1,88%	1 687 523,76 €

Evolution du Chiffre d'Affaires Utiles avec le secteur adapté protégé 2016-2018

	2016	2017	2018
Unités Bénéficiaires Déclarées	8.79	2.92	5.39
Chiffre d'Affaires Utiles HT	190750	169856.71	206586.73
% réalisé sur l'obligation d'emploi possible de 3%	0.15	0.05	0.08

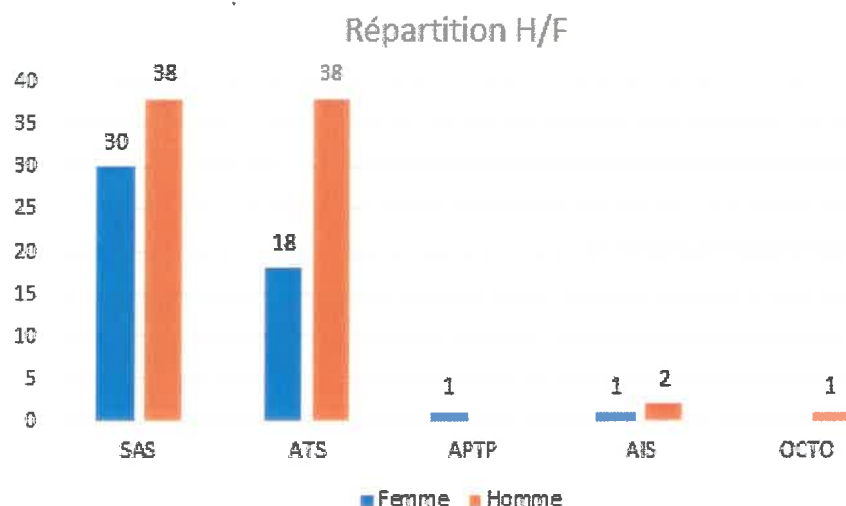
Evolution du taux d'emploi Groupe en %

LM
JAN
OU
VN
JNB




 JPS
 W
 JMB

Répartition Homme / Femme Travailleurs Handicapés par entité légale Groupe Accenture 2018



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 et sur les personnes en difficulté de santé, 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 de la maladie, du handicap, de l'autonomie du travail et du 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, et/ou des personnes atteintes d'une ALD ;
- Permettre le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et/ou des personnes atteintes d'une ALD ;
- Offrir des formations, sensibilisations et des communications adaptées aux différents intervenants ainsi qu'à tous les salariés du groupe ;

- 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 et de l'état de santé implique d'en compenser les conséquences éventuelles dans l'environnement de travail. Dans un souci d'équité, il est nécessaire de circonscrire les obstacles et difficultés générés par le handicap et/ou la maladie dans l'optique d'instaurer ou de restaurer effectivement une égalité des chances entre les Travailleurs Handicapés, les travailleurs non handicapés, et d'une façon plus générale entre les personnes souffrantes d'une pathologie handicapante et les autres.

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 et /ou en difficulté de santé.

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...

Le personne atteintes d'ALD pourront également bénéficier de certaines mesures citées ci-dessus et qui seront détaillées dans la suite de cet Accord.

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, que le type de handicap soit visible ou invisible, dès lors que le candidat répond aux critères et caractéristiques requis pour occuper le poste.
- 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 des 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* 65 salariés en situation de handicap durant les 3 années d'application de l'Accord à raison de :

- 21 personnes en 2020 ;
- 22 personnes en 2021 ;
- 22 personnes en 2022 ;

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

A l'échéance de l'Accord, l'objectif de taux d'emploi visé est au minimum de 3%. Afin d'atteindre cet objectif, les échéances annuelles à atteindre seront les suivantes :

- 2% fin 2020 ;
- 2,5% fin 2021 ;
- 3% fin 2022 ;

- Ces objectifs resteront inchangés quelles que soient les évolutions des plans de recrutement fixés.

LN
VN
JMB
SD

- 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). En cohérence avec la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, chaque contrat sera comptabilisé dans la réalisation des objectifs. Dans le cadre de la commission de suivi de cet accord, tous les types de contrat des personnes recrutées seront détaillés.

Le recours au Contrat à Durée Indéterminée (CDI) 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 et devra dans la majorité des cas être conclu pour une durée qui ne pourra être inférieure à six mois.

- 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 adapté protégé, ceux-ci pouvant constituer les prémices à une embauche et un moyen de sensibiliser les équipes.
- Tous les salariés du Groupe Accenture en situation de handicap, quel que soit le type de contrat, bénéficieront des mesures de cet Accord. Les stagiaires en situation de handicap, au même titre que les autres salariés TH du Groupe, disposeront du matériel dont ils ont besoin pour effectuer leur stage sans qu'ils aient à supporter des coûts d'équipement. Accenture 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. Egalement tout stagiaire en situation de handicap pourra être accompagné s'il le souhaite dans le cadre de coaching afin de maximiser toutes ses chances d'embauche au sein du groupe.

- Les sociétés du Groupe proposeront à des candidats en situation de handicap, à la recherche d'emploi, 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 compétences 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 40 personnes en situation de handicap, sur toute la durée de l'Accord.

Ainsi pour chaque Préparation Opérationnelle à l'Emploi et plus généralement pour chaque programme de formation qualifiante réalisés au sein du groupe, la possibilité d'intégrer des apprenants en situation de handicap sera systématiquement étudiée.

Des programmes spécifiques dédiés aux TH en reconversion professionnelle continueront également d'être réalisés.

LM
AO
JMB

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 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 Recrutement qui seront notamment en charge de l'animation et de la coordination de toutes les initiatives en matière de recrutement de Travailleurs Handicapés en lien avec la Mission Handicap. 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.

AN
JMB
SD
W

- Afin d'atteindre le plus grand nombre de candidats possibles, la visibilité de la politique et de la « Mission 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 ;
 - Les actions de recrutement (détaillées ci-dessous dans partenariats).
- 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 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 le chargé de recrutement diversité/handicap.
 - Un coaching spécifique aux épreuves de recrutement du groupe via le réseau des U-Teams.

Cette liste n'est pas exhaustive.

LN
YV
JMP
58

2.1.3 Développement d'actions de recrutement de Travailleurs Handicapés

- Mise en place d'un dispositif de cooptation

La cooptation permet d'impliquer et de rendre acteurs l'ensemble des salariés du groupe sur l'inclusion de candidats en situation de handicap. En complément de la politique de cooptation existante le Groupe Accenture souhaite développer la cooptation de salariés en situation de handicap. Ainsi deux dispositifs seront mis en œuvre :

- Si un dispositif de cooptation existe déjà pour le poste : un abondement de 500 euros sur le montant initial sera ajouté.
- 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.

Ainsi concernant les stagiaires pour lesquels aucun dispositif de cooptation n'existe le montant total de la prime de cooptation versé au salarié cooptant sera de 800 euros.

Ce dispositif ne concernera pas les « stages découvertes » et autres stages non rémunérés au sein de l'entreprise.

Le paiement de la prime de cooptation pour les stagiaires en situation de handicap se fera à l'embauche de ce dernier.

Il est noté que si le Groupe Accenture mettait en place un dispositif de cooptation pour les stagiaires, la cooptation de stagiaire en situation de handicap ferait l'objet d'un abondement de 500 euros tel qu'explicité ci-dessus.

Un salarié cooptant un stagiaire en situation de handicap au sein du groupe et ayant reçu une prime de cooptation pour cette embauche, ne pourra prétendre à aucune autre prime de cooptation pour cette même personne en cas d'embauche au titre d'un autre contrat de travail.

L'attribution sera faite dans les mêmes conditions que les autres primes de cooptation. Les restrictions concernant les salariés cooptant seront les mêmes que pour le programme de cooptation en vigueur au sein du groupe.

Les primes de cooptation versées aux salariés cooptant ne seront pas imputées au budget de l'Accord handicap. En collaboration avec le service Marketing Recrutement, le groupe Accenture déploiera une communication au mois de Novembre (mois de la diversité handicap) sur la possibilité de coopter des Travailleurs Handicapés sur l'ensemble des postes ouverts au sein du Groupe. Les mesures de cooptation resteront effectives tout au long de l'Accord. (Les règles du dispositif de cooptation sont présentées en Annexe 3)

- Développement de partenariats

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

MW
JMB
5^{es}
LN
W

- 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 avec une présence sur le France entière. Notamment :
 - Association Tremplin
 - Fedeeh : Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap

Les Bourses Fedeeh : Les bourses FEDEEH ont pour objectif de conforter les parcours de formation vers l'emploi des jeunes handicapés qui ne trouvent toujours pas de solutions de financement pour compenser les besoins liés à leur situation. A travers ces bourses, la FEDEEH et les différents partenaires du dispositif, souhaitent répondre à ces besoins, sans se substituer aux dispositifs existants et lancer un message d'encouragement et de soutien à l'ensemble des élèves et étudiants handicapés pour aller au bout de leur potentiel.

Accenture proposera une action de financement des bourses FEDEEH sur le budget reliquat de son second Accord handicap. Si toutefois cette proposition n'était pas acceptée par la Direccte, le Groupe Accenture financera cette action sur le budget du présent Accord handicap. La catégorie de financement et les montants associés seront validés par la Direccte ultérieurement et présentés en commission de suivi.

- Hanploi&School

Les actions de ces partenaires associatifs sont détaillées en Annexe 4

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.

Le groupe Accenture s'engage à rester membre de ces associations durant toute la durée du présent Accord.

- 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 notamment Defi RH et JLO agences d'intérim...). Afin de rechercher de nouvelles sources de candidats, le groupe Accenture s'appuiera également sur les partenaires de sa Fondation « Skills To Succeed » comme Mozaïk RH.
- Le Groupe Accenture souhaite favoriser le versement de la taxe d'apprentissage aux écoles cibles ou aux organismes œuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. A ce titre, en plus des partenariats 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 et Universités du Groupe.
 Le Groupe Accenture renouvellera également son 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.
 Dans le cadre de cet Accord, le groupe Accenture proposera un nouveau partenariat avec l'EPF Ecole Polytechnique Féminine afin de les accompagner dans leurs actions de sensibilisation au handicap, notamment à travers le challenge de l'EPF qui a lieu sur cette thématique tous les ans au mois de Juin.
 Le groupe Accenture ayant déjà noué un partenariat avec l'école Simplon par le biais de la fondation Accenture, la mission handicap étudiera également les opportunités de recruter dans le cadre de ses programmes de formation avec Simplon plus de profils de personnes en situation de handicap.

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...) ;

A l'issue de la DOETH la mission handicap communiquera auprès de chaque société du Groupe son taux d'emploi et le nombre de recrutement à réaliser pour l'atteinte de l'objectif fixé par le Groupe.

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. Certaines mesures de ce plan pourront également bénéficier aux personnes souffrant d'une ALD.

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 et /ou souffrant d'une ALD. Les moyens de compenser le handicap devront notamment être mis en œuvre dès la phase de recrutement du candidat.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 JN
 JHP
 JN
 JN

- **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 mission handicap y répondra en sollicitant l'expertise de partenaires internes et/ou externes (ergonome, fournisseurs de matériel ergonomique). En liaison étroite avec le salarié, son career counselor/superviseur et/ou référents RH pourront être sollicités.

- **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 collègues du salarié en situation de handicap, de son management et de son career counselor/superviseur. De plus, la Mission Handicap proposera un nouvel outil sous forme de kit d'intégration qui permettra de partager des bonnes pratiques pour travailler avec une personne en situation handicap.

- **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/ Référent RH...).

Par ailleurs, le Travailleur Handicapé fera l'objet d'un suivi renforcé, durant sa période d'essai, par la Mission 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 son référent 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 son référent RH puis avec un chargé 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 Handicap (Questionnaire d'intégration présenté en annexe 5).

LN
YU
JMB
DB

- 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 identifié 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.

Dans le même cadre que le career counselor et tel que défini par Accenture, le tuteur pourra charger ses entretiens avec son tuteuré sur le WBS « Career Counseling / Annual Process - A302005 » et bénéficiera d'un budget alloué de 15€ par tuteuré par trimestre à charger sur le WBS Counseling de chaque projet/entité (les Travel Expenses ne sont pas autorisées). Le cadre définit pour les tuteurs pourra être amené à évoluer dans les mêmes conditions que celles en vigueur pour les career counselors.

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

Les salariés intégrés dans le cadre des programmes de formation qualifiante et les stagiaires se verront proposer automatiquement un tuteur d'accompagnement dans leur équipe qui répondra aux points cités ci-dessus (volontariat et formation).

L'accompagnement d'un tuteuré sera de la durée de la période d'essai et à minima d'une durée de six mois. Dans le cadre des contrats de professionnalisation, cette durée est portée à un an.

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

Afin d'améliorer le suivi des salariés en situation de handicap et des personnes souffrant d'ALD : qui se sont fait connaître auprès de la médecine du travail, ou présentant une attestation de droit délivrée par la Sécurité Sociale (disponible sur le site Ameli.fr) ou présentant une attestation de leur médecin traitant, se verront proposer par la Mission Handicap 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 travailleur handicapé, la Mission Handicap remontera les actions à mener aux différents acteurs (Career counselor, Lead d'entité, RH...).

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including "VN", "MB", "JJB", and a large "LN" signature.

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. La Mission Handicap facilitera si nécessaire, à toutes les étapes de la carrière, la mise en relation avec un chargé de formation pour les salariés TH ou atteint d'une ALD.
- En fonction des besoins, la Mission Handicap pourra prendre en charge financièrement les formations spécifiques des salariés TH afin de faciliter le maintien dans l'emploi, l'évolution de carrière et/ou une reconversion.
- 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 besoins, des bilans de compétences, du coaching ou encore un accompagnement à la Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) pourront être réalisés par des experts externes 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. Certaines mesures de ce plan pourront également bénéficier aux personnes souffrant d'une ALD.

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 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. C'est dans cet esprit qu'Accenture accompagnera vers la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé toutes les personnes souffrant d'une ALD qui souhaitent initier ces démarches.

2.3.1 Aménagement de poste – Procédure de décision et réalisation

Lors des aménagements de poste quelle que soit leur complexité, la Mission Handicap fera intervenir toutes les expertises internes et/ou externes nécessaires ainsi que tous les acteurs compétents afin de prendre en charge les aménagements indispensables au salarié dans les plus courts délais possibles.

Tout salarié bénéficiant de la reconnaissance administrative d'un handicap pourra solliciter la Mission Handicap afin notamment de rencontrer un ergonome compétent pour définir les aménagements nécessaires en lien avec la médecine du travail. Ces aménagements pourront se faire quel que soit le lieu de travail du salarié notamment site du Groupe Accenture, site client ou domicile. A chaque changement d'environnement de travail, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'une nouvelle étude ergonomique et d'un nouvel aménagement de poste.

Les mesures compensatoires les plus adaptées à la situation du handicap du salarié viseront l'adaptation du poste de travail ou de son activité, voire une reconversion professionnelle lorsque celle-ci s'avèrera nécessaire.

2.3.2 Aménagements de postes sur mesure

La mise en œuvre de la solution retenue par la Mission Handicap sera encadrée par un référent de la Mission Handicap, la médecine du travail et si besoin le référent RH et superviseur du salariés concerné.

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 notamment :

- 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.

Toute demande d'aménagement de poste sera prise en compte par la Mission Handicap qui initiera en lien avec la médecine du travail une prise en charge par un ergonome qui réalisera un suivi individualisé du salarié en situation de handicap.

Ainsi, la Mission Handicap faisant appel à des ergonomes dans le cadre des aménagements de poste des personnes en situation handicap, une prestation complémentaire de suivi de ces aménagements sera réalisée pour le groupe Accenture :

Pour les personnes ayant bénéficié d'un aménagement de poste, une reprise de contact sera faite une fois par un an par un ergonome afin de s'assurer de la bonne mise en place sur le long terme des aménagements apportés même quand ces derniers sont finalisés.

De plus, le prestataire en charge des études ergonomiques et d'aménagement associé réalisera deux fois par an des permanences téléphonique ouvertes pour les salariés en situation de handicap afin de pouvoir échanger sur des solutions d'ergonomie et d'aménagement et pouvoir répondre à des questions diverses.

L'accès au télétravail des travailleurs Handicapés, des aidants familiaux (cités dans le cadre des bénéficiaires de cet Accord) et des personnes souffrant d'une ALD devra être facilité. Tout salarié rentrant dans les catégories précitées et concerné par un refus de mise en place du télétravail pourra en faire part à la Mission Handicap. Tout refus devra être motivé.

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 le groupe dans le cadre de l'Accord de télétravail en vigueur, 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 quelque titre que ce soit.

CA
SP
JMB
DV

2.3.3. Moyens de compensation

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 (prothèses auditives, prothèses, fauteuils électriques, appareillages liés au handicap...) co-financés par la Mission 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 salarié. (Formulaire présenté en annexe 6)

2.3.4 Aides au transport des Travailleurs Handicapés

Tout Travailleur Handicapé pourra solliciter auprès de la Mission Handicap une **aide financière afin d'adapter le véhicule qu'il utilise à des fins professionnelles** (Formulaire de demande financière en annexe 6) **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 quelque titre que ce soit. 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 de suivi du temps. 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.

En ce qui concerne les bureaux d'Accenture la place de parking pour les salariés en situation de handicap sera gratuite.

Afin d'accompagner les personnes en situation de handicap vers plus d'autonomie dans leurs déplacements professionnels une aide financière au permis de conduite pourra être proposée (avec ou hors compteur CPF). Le montant de l'aide proposée ne pourra excéder 1500 euros. (Formulaire de demande financière en annexe 6).

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 prestataire du salarié.

SP
20
JMB
4/

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

Une attention particulière sera portée par les référents Ressources Humaines 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 référents RH seront sensibilisés par le responsable de la Mission Handicap à l'enjeu que représente une affectation adaptée à la situation du Travailleur Handicapé pour la réussite de son insertion/intégration professionnelle.

En cas d'impossibilité d'affecter le salarié à une mission proche de son domicile en raison des contraintes de santé liées à son handicap, la Mission Handicap étudiera en lien avec la médecine du travail et si l'intéressé le souhaite, la possibilité de lui accorder une aide financière spécifique au déménagement. Cette aide ne pourra pas excéder 2000 euros. Cette aide pourra être reconduite si le salarié concerné est amené à déménager plusieurs fois.

Par ailleurs dans ce contexte spécifique, le salarié en situation de handicap pourra bénéficier d'un jour d'absence autorisée payée pour chaque déménagement sur présentation d'un justificatif.

Pour les missions inférieures à 6 mois la prise en charge d'un logement à proximité du lieu de mission pourra également être étudiée.

De plus, 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 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 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. Par ailleurs pour chaque nouveau dossier d'aide au logement déposé par des salariés en situation de handicap la Mission Handicap et les référents de l'aide aux logements s'assureront que les conditions d'ancienneté sont bien levées, que les conditions d'accessibilité (si nécessaire) sont bien transmises et que les dossiers sont prioritaires.

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.

W
SM
YU
JMB

Afin de faciliter la reprise du travail, tout salarié absent pour raison médicale depuis plus de trois mois sera informé par son référent RH 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 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

La Mission Handicap sera informée, en amont de toute prise de décision par les équipes RH, de l'initiation d'un process de départ d'un salarié en situation de handicap quel que soit le type de départ (sous réserve que le travailleur handicapé ait souhaité que les référents RH soient informés de sa situation de handicap). La Mission Handicap prendra systématiquement contact avec les salariés concernés par un process de départ afin d'échanger avec eux, proposer de faire le lien avec les équipes RH, et les informer des mesures d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier (formation, accompagnement externe...etc...). Dans le cas des process initiés pour inaptitude, la médecine du travail informera la Mission Handicap en amont de toute prise de décision. De la même façon toutes les solutions de reclassement et d'accompagnement seront envisagées et discutées avec la Mission Handicap. Pour le salariés TH la possibilité de contacter la Mission Handicap dans le cadre d'un process de départ ou de toute interaction avec les référents RH sera transmise dans le cadre des communications dédiées sur les mesures du présent Accord.

SPM
W
JMB
W

SECTION 4 : ACTIONS DE FORMATION – SENSIBILISATION - COMMUNICATION

Le Groupe Accenture France souhaite poursuivre la politique de formation sensibilisation et communication des salariés 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 réalisées devront permettre de modifier les comportements des salariés et de faire évoluer leurs a priori et préjugés. Dans le cadre de ses actions la Mission Handicap sollicitera des travailleurs handicapés mais aussi des managers ou collègues de personnes en situation de handicap afin de partager, s'ils le souhaitent, leur témoignage.

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

CA
JBY
VW
JAP
DO

2.4.1. Actions de formation :

- **Formation du Management :**

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 en présentiel a été créé : « **Le Handicap Parlons-en** ». Ce module déployé dans le cadre du précédent Accord pour le level Managing Directors et Senior Managers sera également proposé aux Managers et aux Career Counselors. Pour les personnes invitées à ces formations, ce module, est qualifié d'obligatoire dans le cadre des parcours de formation. Il aura pour objectif de permettre une bonne compréhension du handicap et des restrictions à l'emploi associées, de développer des relations professionnelles basées sur la reconnaissance mutuelle et le respect, de donner les clés d'une évaluation réussie sans discrimination et favorisera l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister.

Ce nouveau module de formation est proposé en complément des formations existantes qui seront également reconduites sur la durée de l'Accord.

- **Formation de l'ensemble des salariés :**

Une formation en présentiel – Workshop We Are Equals - Mission Handicap. Ce module de formation a pour objectif de lever les tabous autour du handicap et de mieux l'appréhender dans le cadre du collectif de travail.

- **Formation au handicap psychique :**

Un nouveau module de formation sur le handicap psychique sera proposé de façon annuelle à l'ensemble des salariés du groupe. Il aura pour objectif de mieux connaître les pathologies associées au handicap psychique et de partager sur les bonnes pratiques du collectif de travail.

- **Formation des équipes :**

Dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap au sein d'une équipe de travail, le management et collègues de proximité du salarié concerné pourront, avec accord de ce dernier, être formés au handicap de façon spécifique en intégrant les bons comportements à avoir en lien avec la situation de handicap du salarié. Les clients qui interagissent également avec le salarié intégré, seront invités à participer à toutes les formations et sensibilisations proposées.

- **Formation des équipes ressources humaines :**

En tant qu'acteurs de la politique handicap les équipes ressources humaines rattachées notamment au scope recrutement et gestion de carrière devront suivre de façon annuelle une formation sur le sujet du handicap. Cette formation sera également proposée aux équipes de la médecine du travail, salariées du Groupe.

2.4.2. Actions de sensibilisation

Tout au long de l'année et plus spécifiquement au cours du mois de Novembre – mois de la Diversité Handicap - des actions de sensibilisation seront proposées à l'ensemble des salariés du Groupe Accenture. Il pourra s'agir notamment de films, de manifestations sportives ou ludiques, de pièces de théâtre, etc.

Plus spécifiquement la Mission Handicap proposera des conférences thématiques autour de parcours de personnes en situation de handicap, de types de familles de handicap, d'informations autour des Affections Longues Durées ou encore d'événements.

Les clients du Groupe Accenture pourront être invités à toutes les manifestations de sensibilisation proposées par la Mission Handicap.

2.4.3 Actions de communication

La Mission Handicap communiquera les principales dispositions du présent Accord auprès de l'ensemble des salariés du groupe et plus spécifiquement :

- auprès des équipes RH
- auprès des équipes « Achat »
- auprès de la médecine du travail et des travailleurs sociaux
- auprès 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.

La Mission Handicap proposera un nouveau guide pratique dédié avec les bonnes pratiques pour interagir avec une personne en situation de handicap. Pour illustrer les situations des verbatim entendus par des personnes en situation de handicap pourront être partagés. Dans le cadre de ce guide les Affections Longues Durées seront également abordées.

Au sein du programme des journées d'accueil à destination des personnes nouvellement recrutées au sein du Groupe Accenture (stagiaires, jeunes diplômés et salariés expérimentés) est intégré un module Diversité animé par une personne des équipes Capital Humain et 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 Handi-accueillant du Groupe Accenture France et communication des objectifs de recrutement de Travailleurs Handicapés ;
- Distribution du guide handicap aux personnes nouvellement recrutées durant tout le mois de Novembre au cours duquel aura lieu la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

En complément des actions de formation et 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 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...).

Handwritten notes in the bottom right corner: "387", "VN", "JTB", and a signature.

La Mission Handicap communiquera de manière régulière sur toutes les actions menées auprès de l'ensemble des salariés par le biais de différents supports de communication (Newsletter, Ecran...)

Une mise à jour des outils de communication pour les interventions externes disponible pour tous les salariés sera également réalisée.

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.

SECTION 5 : MESURES COMPLEMENTAIRES

2.5.1 Collaboration avec le secteur adapté protégé

Le secteur adapté protégé inclut les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) qui accueillent des Travailleurs Handicapés en incapacité de travailler temporairement ou définitivement en « milieu ordinaire » et les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH). 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. Collaborer avec le secteur adapté protégé réaffirme l'engagement et la responsabilité sociétale du groupe.

Le Groupe Accenture souhaite continuer à développer sa politique d'achat avec le secteur adapté 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 et/ou Travailleur Indépendant Handicapé.

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 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.

2.5.2 Accessibilité des locaux :

Une attention particulière sera portée à l'accès de l'environnement de travail. Un diagnostic d'accessibilité des nouveaux locaux professionnels des différentes sociétés du Groupe Accenture signataires du présent Accord sera ainsi réalisé afin d'identifier les adaptations nécessaires à la

44
JPM
JMB
20

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.

Les équipes RH s'assureront 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.

2.5.3 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.

2.5.4 Autres mesures :

503
MN
JMB
ds

Conciliation vie professionnelle et vie privée

- Journées d'Absences Autorisées Payées

Les parties signataires souhaitent apporter une aide aux salariés en situation de handicap, à ceux souffrant d'une Affection Longue Durée et aux proches aidants 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 salariés concernés.

Les salariés en situation de handicap bénéficiaire de l'OETH devant bénéficier de soins liés à leur situation de handicap sans arrêt de travail ou devant réaliser des démarches administratives en lien avec leur situation de handicap, bénéficieront de 6 jours d'absences autorisées payées par an. Ces 6 jours seront fractionnables en demi-journée et devront faire l'objet d'un justificatif à fournir au service paie. Dans le cadre d'un déménagement pour rapprochement du lieu de mission/domicile tel que définit dans l'article 2.3.5 du présent Accord, un jour d'absence autorisé payé pourra être attribué et décompté des 6 jours annuels dont le salarié en situation de handicap peut bénéficier.

Les salariés souffrant d'une Affection Longue Durée (ALD telles que définies par la CPAM) s'étant fait connaître auprès de la médecine du travail, de la Mission Handicap et devant bénéficier de soins liés à leur situation de handicap sans arrêt de travail ou devant réaliser des démarches administratives en lien avec leur situation de santé bénéficieront de 6 jours d'absences autorisées payées par an. Ces 6 jours seront fractionnables en demi-journée et devront faire l'objet d'un justificatif à fournir au service paie.

Les salariés proches aidants rentrant dans le cadre défini ci-dessus devant aider leur proche, reconnu en situation de handicap, dans le cadre de démarches administratives et /ou médicales bénéficieront de 3 jours d'absences autorisées payées par an. Ces 3 jours seront fractionnables en demi-journée et devront faire l'objet d'un justificatif à fournir au service paie.

Les mesures légales concernant les aménagements d'horaires dont peuvent bénéficier les salariés cités ci-dessus sont rappelées en annexe 7 de cet Accord.

Les mesures légales concernant les jours de congés dont peuvent bénéficier les parents d'enfant en situation de handicap reconnu sont rappelées en annexe 7 de cet Accord.

- ✓ 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 Handicap et de la médecine du travail s'ils en font la demande.

Les absences liées à la démarche de reconnaissance seront autorisées sur justificatifs et rémunérées dans la limite de 3 jours dans l'année. Ces 3 jours seront fractionnables en demi-journée et devront faire l'objet d'un justificatif à fournir au service paie.

Tous les salariés souhaitant être accompagnés dans le cadre de démarche d'invalidité et de réduction du temps de travail pourront en faire la demande auprès de la Mission Handicap et/ou de la médecine du travail.

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

3.1 Budget de l'Accord

Conformément aux textes en vigueur, le budget de l'accord sera équivalent, au minimum, au montant des contributions dues sur la durée de l'accord et financera le programme d'actions en faveur des personnes en situation de handicap.

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 8 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 Handicap

Compte tenu de l'importance des objectifs fixés par le présent Accord, une équipe dédiée, de référents handicap est constituée au niveau du Groupe au sein de la Direction des Ressources Humaines et sera notamment chargée de piloter la politique handicap

Cette équipe de référent sera composée des acteurs suivants :

- Le Responsable de la Mission Handicap
- Le Chargé de projet Mission Handicap
- Les Responsables Ressources Humaines ;
- Les Chargés de recrutement ;
- Un référent du département Achats ;
- Un référent du département Formation.
- Il est convenu qu'afin d'assurer la mise en place de cette organisation, le Responsable Mission Handicap représentera à minima un équivalent 50% et que le Chargé de Mission Handicap représentera un équivalent 80%. Le salaire des personnes concernées sera imputé sur le budget du présent Accord pour la totalité des tâches qu'ils réaliseront à ce titre dans le respect du pourcentage de temps mentionnés ci-dessus.

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

La mission handicap travaillera en étroite collaboration avec les partenaires exposés ci-dessous :

- Les services de médecine du travail ;
- Les Référents Ressources Humaines
- Le Département Communication ;
- Le CSE
- Les « services généraux » ;
- Le service informatique ;
- Le responsable de la sécurité.

La Mission Handicap devra :

- Assurer l'animation et la coordination de la politique du Groupe Accenture en faveur des personnes en situation de handicap ;

SP
JN
JMB
W

- 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 responsable de la Mission Handicap a en charge la gestion du budget de l'Accord ;
- La Mission Handicap ou ses référents se déplaceront autant que nécessaire sur chacun des établissements du Groupe Accenture afin de mener des actions de communication, sensibilisation et formation auprès de l'ensemble des salariés 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 qui n'auraient pu être solutionnée par la Mission Handicap et/ou ses partenaires experts externes.

Cette commission sera composée des membres suivants :

- L'ensemble des acteurs de la Mission handicap,
- La Médecine du travail,
- Deux membres du CSE dont relève le Travailleur Handicapé.

Les réunions de la Commission « Handicap » seront organisées à l'initiative du responsable de la Mission 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 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. Ceci dans la limite de 4 membres par 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 trois 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 2020, 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 2022, 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 de salariés représentative dans le groupe, ainsi que toute société du Groupe, qui n'est pas signataire du présent Accord, peut y adhérer ultérieurement.

L'adhésion devra être notifiée, dans un délai de 8 jour calendaire, par lettre recommandée avec avis de réception, aux parties signataires.

L'adhésion produira effet au lendemain de la date de son dépôt au greffe du Conseil de prud'hommes compétent et à la Direccte, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

3.7 Dénonciation de l'Accord

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

3.8 Formalités, publicité, notification et dépôt

Un exemplaire original du présent Avenant est établi pour chaque Partie.

Par ailleurs, le présent Avenant est notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein des Sociétés signataires et non signataires de celui-ci.

Le présent Avenant est porté à la connaissance des salariés de la Société par voie d'affichage (le cas échéant, par intranet). Une copie de celui-ci sera déposée auprès de l'OPNC de la branche BETIC.

Le présent Avenant sera déposé par la Partie la plus diligente.

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent Avenant est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » selon les formalités suivantes :

- Une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'Avenant déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- Une version électronique de l'Avenant déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms,

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'W' and 'JMB'.

les coordonnées de l'entreprise devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;

- Si l'une des Parties signataires de cet Avenant souhaite l'occultation de certaines dispositions, une version de l'Accord anonymisée en format docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les Parties signataires de l'Avenant ;
- En 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 Code du travail.

Fait en douze exemplaires originaux.

A Paris, 22 janvier 2020

Pour les Sociétés du groupe

Monsieur Olivier Girard



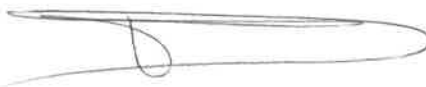
Pour les Organisations Syndicales Représentatives

La F3C CFDT, représentée par Monsieur Pascal Abenza, Délégué Syndical Groupe

Annexe chon
réserves

Po 

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Jean-Philippe Duriez, Délégué Syndical Groupe



Le SICSTI CFTC, représentée par Monsieur Rodolphe Baële, Délégué Syndical Groupe

P.O.  Jean-Marc Boulanger

La Fédération CGT Sociétés d'Etudes, représentée par Madame Yamina Nebhi, Déléguée Syndical Groupe



ANNEXE 1 : ABREVIATIONS

- AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
- CSE : Comité Social et Economique
- 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
- TIH : Travailleur Indépendant Handicapé
- MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées
- OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- SEEPE : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- ALD : Affections Longues Durées

W
JNB

ANNEXE 2 : LISTE DES ALD / AFFECTIONS LONGUES DUREES

La liste des ALD, fixée par l'article D. 322-1 du Code de la Sécurité sociale, a été actualisée par le décret n°2011-77 du 19 janvier 2011 et par le décret n°2011-726 du 24 juin 2011 :

Accident vasculaire cérébral invalidant ;

Insuffisances médullaires et autres cytopénies chroniques ;

Artériopathies chroniques avec manifestations ischémiques ;

Bilharziose compliquée ;

Insuffisance cardiaque grave, troubles du rythme graves, cardiopathies valvulaires graves, cardiopathies congénitales graves ;

Maladies chroniques actives du foie et cirrhoses ;

Déficit immunitaire primitif grave nécessitant un traitement prolongé, infection par le virus de l'immuno-déficience humaine (VIH) ;

Diabète de type 1 et diabète de type 2 ;

Formes graves des affections neurologiques et musculaires (dont myopathie), épilepsie grave ;

Hémoglobinopathies, hémolyse, chroniques constitutionnelles et acquises sévères ;

Hémophilies et affections constitutionnelles de l'hémostase graves ;

Maladie coronaire ;

Insuffisance respiratoire chronique grave ;

Maladie d'Alzheimer et autres démences ;

Maladie de Parkinson ;

Maladies métaboliques héréditaires nécessitant un traitement prolongé spécialisé ;

Mucoviscidose ;

Néphropathie chronique grave et syndrome néphrotique primitif ;

Paraplégie ;

Vascularites, lupus érythémateux systémique, sclérodermie systémique ;

Polyarthrite rhumatoïde évolutive ;

Affections psychiatriques de longue durée ;

Rectocolite hémorragique et maladie de Crohn évolutives ;

Sclérose en plaques ;

Scoliose idiopathique structurale évolutive ;

Spondylarthrite grave ;

Suites de transplantation d'organe ;

Tuberculose active, lèpre ;

Tumeur maligne, affection maligne du tissu lymphatique ou hématopoïétique.

SP
ou
PV
JMB
W

ANNEXE 3 : REGLES DU PROGRAMME DE COOPTATION HANDICAP

COMMENT COOPTER ?



<https://employee-referral-program.accenture.com/>

QUI PEUT COOPTER ?

- **Tous** les collaborateurs Accenture peuvent coopter dès le premier jour, à l'exception des **stagiaires**.

ET QUI PEUT PERCEVOIR UNE PRIME ?

- Tous les collaborateurs sont éligibles à la prime, à l'exception :
- des membres de l'équipe **Talent Acquisition**
 - des **Managing Directors** ou d'un level plus élevé
 - des collaborateurs ayant quitté Accenture
 - des **stagiaires**
 - des **membres U-Team** ayant rencontré les candidats dans le cadre d'une action école.

EW
58
20
MB

ANNEXE 4 : DETAIL DES PARTENARIATS ASSOCIATIFS

- **Association Tremplin**

L'objet de TREMPLIN est, en Ile-de-France et en région est d'impliquer les entreprises dans la préparation à l'insertion professionnelle des personnes handicapées inscrites dans un parcours de formation. L'action de TREMPLIN pour les entreprises est de les aider à passer d'une volonté et d'une politique d'intégration en faveur des personnes handicapées à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion.

L'association Tremplin a un triple objectif :

Encourager les lycéens et étudiants en situation de handicap à poursuivre leur parcours vers des études supérieures. Les préparer tout au long de leurs études à leur future insertion professionnelle par un accompagnement individualisé. Accompagner les entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes d'accueil, de formation et d'intégration de personnes en situation de handicap, dans leurs différents établissements et leurs différentes activités.

- **FEDEEH : Fédération Étudiante pour une Dynamique Études et Emploi avec un Handicap**

La FÉDÉEH se donne pour mission d'optimiser, à travers un engagement étudiant pérenne les conditions de formation et d'insertion professionnelle des jeunes handicapés.

Les Handicafés : Accenture poursuit sa participation aux Handicafés initiés depuis la signature de son 1er Accord. Concept lancé par LADAPT en juin 2007, les Handicafés permettent aux candidats handicapés et aux recruteurs de se rencontrer et de discuter dans un lieu convivial, autour d'un café. La FÉDÉEH organise depuis 2011 des Handicafés destinés aux jeunes à partir de Bac+2 et jusqu'à 35 ans sur les forums entreprises des établissements d'enseignement supérieurs.

Après un temps de coaching collectif qui permet à chacun de poser ses questions sur la recherche d'emploi, l'impact du handicap et des aménagements, ce sont les étudiants et jeunes diplômés en situation de handicap qui viennent à la rencontre des entreprises pendant 2h.

Les noms des employeurs sont communiqués à l'avance pour permettre aux candidats de préparer leurs entretiens avec la recommandation d'oser la rencontre même avec des employeurs dont ils se croient éloignés.

- **Hanploi & School**

Hanploi & School est un programme de l'association CED Hanploi. Le programme Hanploi & School accompagne les référents handicap de l'enseignement supérieur dans leurs missions et sensibilise au handicap les étudiants, managers de demain.

Chaque année H&S intervient dans 70 établissements : 50 conférences-débats, 15 sessions de formation et 20 ateliers ou stands de coaching vers l'emploi.

Accenture s'associe à Hanploi & School dans le cadre de ses actions écoles notamment en co-animant les conférences thématiques proposées aux étudiants et/ou en proposant des

présentations de sa politique handicap au sein du groupe à travers les représentants d'Handploi & School.

- **Arpejeh**

L'association Arpejeh a pour vocation de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap en accompagnant les élèves, étudiants et étudiantes de 15 à 30 ans dans leur parcours scolaire, universitaire et professionnel. L'objectif est de permettre à ces personnes d'entreprendre des études et de s'épanouir dans une carrière correspondant à leurs choix.

Le groupe Accenture poursuit son partenariat avec l'association Arpejeh en participant par exemple aux journées de métiers ou encore en organisant dans ses locaux des entraînements aux entretiens de recrutement.

LA
JMB
JMB

ANNEXE 5 : QUESTIONNAIRE INTEGRATION

MISSION HANDICAP

WE ARE EQUALS

TRULY HUMAN 



Nom :

Prénom :

Level :

Entité d'appartenance :

Recrutement

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
Comment évaluez-vous le process de recrutement chez Accenture ?	☐	☐	☐	☐

Commentaires

Intégration

	Très satisfaisant	Satisfaisant	Peu satisfaisant	Insatisfaisant
Comment évaluez-vous votre intégration au sein d'Accenture ?	☐	☐	☐	☐

LA
YU
JMB
SPY
ON

Commentaires				
Comment évaluez-vous votre intégration au sein de votre équipe ?	Très satisfaisant ☐	Satisfaisant ☐	Peu satisfaisant ☐	Insatisfaisant ☐
Commentaires				
Avez-vous communiqué sur votre situation de handicap ?	Oui ☐	Non ☐		
Si oui auprès de qui avez-vous communiqué ?				
Avez-vous des besoins de formations ?	Oui ☐	Non ☐		
Commentaires				
Souhaitez-vous rencontrer votre Chargé(e) de Formation ?	Oui ☐	Non ☐		

CA ✓
SB
du
VN
JMB

ANNEXE 6 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'AIDE AU FINANCEMENT

DEMANDE DE CO-FINANCEMENT

➔ *Objet de la demande*

- ☐ Aide à l'acquisition d'un appareillage
- ☐ Aide à l'aménagement d'un véhicule
- ☐ Aide au passage du permis de conduire
- ☐ Aide à la participation aux frais de déménagement
- ☐ Autre Précisez :

➔ *Identification du salarié en situation de handicap*

☐ Monsieur ☐ Madame

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Poste occupé :

Etablissement :

Société :

- ☐ Accenture Technology Solutions
- ☐ Accenture SAS
- ☐ Accenture Post-Trade Processing
- ☐ Octo Technology

Justificatif statut travailleur handicapé

SEP
JMB
CA

- ☐ 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 Mobilité Inclusion (CMI) – Mention invalidité
- ☐ Titulaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- ☐ Démarche en cours
- ☐ Autre Précisez :

Date de validité du statut : du au

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

☐ Autre Précisez :

➡ **Financement du projet**

Coût total du projet :

Montant demandé :

Avez-vous obtenu d'autres financements : ☐ Oui ☐ Non

Si oui, quel(s) est(sont) les co-financeurs ?

☐ Sécurité Sociale ☐ Mutuelle ☐ Prévoyance ☐ MDPH ☐ AGEFIPH

☐ Autre Précisez :

➡ **Pièces à joindre à la demande de co-financement**

Transmettre l'ensemble des pièces ou documents justificatifs qui permettront à la Mission Handicap d'apprécier si tous les moyens financiers ont été utilisés pour la réalisation de l'action, ainsi que toute information relative à la réalisation de l'action et à son impact.

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

Handwritten notes:
JPD
2
4W
JMB

Fait à : Le :

Nom et prénom :

Signature :

Dossier complet à retourner à :

Chloé VERGNOLLE : chloe.vergnolle@accenture.com

Elodie PARIS : elodie.paris@accenture.com

SEULS LES DOSSIERS COMPLETS, DATES ET SIGNES SERONT EXAMINES PAR LA MISSION HANDICAP

LA
VN
JMB
ou

ANNEXE 7 : CADRE LEGAL POUR AIDANTS FAMILIAUX ET/OU PARENTS D'ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

- 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 ».

CV
HN
JMB
JMB

ANNEXE 8 : BUDGET PREVISIONNEL 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 :

Nom de l'entreprise : ACCENTURE

	2020		2021		2022		Total	
PILOTAGE ET SUIVI (Attention Plafonnement à 25 % des dépenses avec le poste Information Sensibilisation).								
Salaire(s) chargé(s) de mission	120 000	7,10%	120 000	7,26%	120 000	7,35%	360 000	7,24%
Salaire(s) correspondant(s)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Gestion administrative et suivi du dossier	20 000	1,18%	30 000	1,82%	30 000	1,84%	80 000	1,61%
Commission de suivi		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	140 000	8,28%	150 000	9,08%	150 000	9,19%	440 000	8,85%
INFORMATION SENSIBILISATION (Attention Plafonnement à 25 % des dépenses avec le poste Pilotage et suivi). Les dépenses de communication externe ne sont pas imputées sur le budget de l'accord								
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements, ...)	30 000	1,78%	20 000	1,21%	20 000	1,23%	70 000	1,41%
Forum(s) événements	40 000	2,37%	30 000	1,82%	30 000	1,84%	100 000	2,01%
Sensibilisation(s) des managers et collaborateurs	20 000	1,18%	20 000	1,21%	20 000	1,23%	60 000	1,21%
Sensibilisation(s) des membres du projet	20 000	1,18%	10 000	0,61%	10 000	0,61%	40 000	0,80%
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH	20 000	1,18%	20 000	1,21%	20 000	1,23%	60 000	1,21%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	130 000	7,69%	100 000	6,05%	100 000	6,13%	330 000	6,63%
PLAN D'EMBAUCHE TH (uniquement les surcoûts dédiés à l'embauche de TH)								
Formation(s) recruteur(s)	20 000	1,18%	20 000	1,21%	20 000	1,23%	60 000	1,21%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	220 000	13,02%	220 000	13,32%	220 000	13,48%	660 000	13,27%
Publications offres d'emploi	228 000	13,49%	200 000	12,11%	200 000	12,25%	628 000	12,63%
Salaires des recruteurs		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	468 000	27,69%	440 000	26,63%	440 000	26,96%	1 348 000	27,10%

JMB
ou
Kw
50
4

ACCUEIL ET INSERTION								
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat,...)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*	50 000	2,96%	50 000	3,03%	50 000	3,06%	150 000	3,02%
Aménagement postes de travail*	50 000	2,96%	50 000	3,03%	50 000	3,06%	150 000	3,02%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	100 000	5,92%	100 000	6,05%	100 000	6,13%	300 000	6,03%
FORMATION								
Interne								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	250 000	14,79%	250 000	15,13%	250 000	15,32%	750 000	15,08%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap ,,)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Externe								
Accueil de stagiaires		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Partenariat organismes de formation		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	250 000	14,79%	250 000	15,13%	250 000	15,32%	750 000	15,08%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI des TH								
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail*		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Aménagement des postes travail*	390 000	23,08%	400 000	24,21%	400 000	24,51%	1 190 000	23,92%
Autres (à préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	390 000	23,08%	400 000	24,21%	400 000	24,51%	1 190 000	23,92%
AUTRES MESURES								
a) Mesures individuelles : <i>uniquement les surcoûts après toutes les autres aides</i>								
Autorisations d'absence		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Equipement(s) spécialisé(s)		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Prise en charge transports, aménagement véhicule	200 000	11,83%	200 000	12,11%	180 000	11,03%	580 000	11,66%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
b) Autres mesures :								
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Développement de technologies pour faciliter le travail des salariés handicapés		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	200 000	11,83%	200 000	12,11%	180 000	11,03%	580 000	11,66%

PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
	Total	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
SOUS-TRAITANCE (Hors sommes versées en paiement de la réalisation de contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des EA, ESAT ou CDTD)								
Partenariat avec E.A. / ESAT	12 000	0,71%	12 000	0,73%	12 000	0,74%	36 000	0,72%
Formation(s) acheteur(s) E.A. / ESAT		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Autres (préciser) :		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
Total	12 000	0,71%	12 000	0,73%	12 000	0,74%	36 000	0,72%
	1 690 000		1 652 000					
Total général	000	100%	000	100%	1 632 000	100%	4 974 000	100%

ANNEXE 9: 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...).

ANNEXE 10 : INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD

	ACTIONS	DETAILS	OBJECTIFS	INDICATEURS
PLAN D'EMBAUCHE	Taux d'emploi	Taux d'emploi direct (2% fin 2020 ; 2,5% fin 2021 ; 3% fin 2022)	3% en 2022	Taux d'emploi atteint par société et par année de l'Accord
	Embauches	Objectifs de recrutement (21 personnes en 2020 ; 22 personnes en 2021 ; 22 personnes en 2022)	65 recrutements	Nombre de recrutements réalisés en CDI, en CDD, en alternance et en stage par société et par année de l'Accord
	Forums Grandes Ecoles	Centrale / Supelec / IESEG / EPF...	20 forums / an	Nombre de participations à des événements ou manifestations
	Hanploi&School	CED : partenariat action campus	Nombre de conférences H&S	Nombre de conférences H&S réalisé par année de l'Accord
	FEDEEH / Tremplin	Poursuite des partenariats et participation à 10 actions (handicapé, réunion tremplin, salon Handi2day)	10 actions / an	Nombre de partenariats développés avec les acteurs du recrutement pour développer le sourcing de TH par année de l'Accord
INTEGRATION ET SUIVI	Tuteur	Proposition d'un tuteur d'accompagnement. Renforcement de la mesure pour nos alternants	Nombre de tuteurs	Nombre de tuteurs par société et par année de l'Accord dans le cadre de l'intégration de TH
	Point Suivi RH	Proposition d'un entretien de carrière par la mission handicap Mesure étendue aux personnes souffrant d'une ALD	Nombre d'entretiens de suivi	Nombre d'entretiens de suivi réalisés par société et par année de l'Accord
	Vigilance Entrées / Sorties	entrées et sorties TH	entrées et sorties (avec motif) par contrat et par filiale	Nombre d'entrées et de sorties - en précisant les motifs - par société et par année de l'Accord
MAINTIEN DANS EMPLOI	Process aménagement de poste	Etudes Ergonomiques et outils de maintien dans l'emploi en lien avec la médecine du travail. Suivi annuel de l'aménagement par un ergonome.	Nombre actions maintien dans l'emploi	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi réalisées par année de l'Accord réparties par catégorie (ergonomique, organisationnelle, transport adapté...)
	Transport adapté	Mise en place de solution de transport spécifiques	Nombre actions maintien dans l'emploi	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi réalisées par année de l'Accord réparties par catégorie (ergonomique, organisationnelle, transport adapté...)
	Co-financement de moyens de compensation	Dispositif de financement de moyens de compensation du handicap (complément SS/Mutuelle...). Etendu au co-financement du permis de conduire	Nombre actions maintien dans l'emploi	Nombre de moyens de compensation cofinancés par la Mission Handicap par année de l'Accord
	Aménagement du véhicule	Aide financière pour adapter le véhicule utilisé à des fins professionnelles	Nombre actions maintien dans l'emploi	Nombre d'actions de maintien dans l'emploi réalisées par année de l'Accord réparties par catégorie (ergonomique, organisationnelle, transport adapté...)
	Reconnaitances	Nombre de reconnaissance TH	Nombre de reconnaissance / an	Nombre de nouvelles reconnaissances et taux de renouvellement des titres arrivés à échéance par année de l'Accord
FORMATION	Programme POE + Formation qualifiante	En partenariat avec organisme de formation (Ifpass/EPSI). Renforcement de la mesure sur toutes les POE Accenture (ex. Simplon, Nantes, etc.)	40 Recrutements POE	Nombre de recrutements réalisés en POE par année de l'Accord
	Formation Diversité All Employees	Module Handicap dédié de 2h	Nombre de collaborateurs formés	Nombre de collaborateurs formés par société et par année de l'Accord

	Formation Handicap Psychique	Module annuel dédié de 2h	Nombre de collaborateurs formés	Nombre de collaborateurs formés par société et par année de l'Accord
	ADAPT	versement taxe d'apprentissage	10k€ / an	
SECTEUR ADAPTE / PROTEGE	Suivi de la sous-traitance (en lien avec les achats)	250 KE de chiffre d'affaire	250K€ CA secteur adapté protégé	Chiffre d'affaires réalisé avec le secteur adapté/protégé par année de l'Accord
AUTRES MESURES	Logement	Aide au déménagement de 2000 euros + 1 journée de déménagement par TH	Nombre de personnes concernées	
	Logement	Aide financière au logement pour staffing <6mois	Nombre de personnes concernées	


 YN
 JPM
 2W
 06

Accord Handicap Groupe ACCENTURE - Annexe CFDT

La CFDT Accenture a décidé de signer avec réserves le 3^{ème} accord en faveur de l'emploi des travailleurs au sein du groupe Accenture France 2020 – 2022.

La CFDT Accenture a pu constater quelques avancées :

- Intégration des ALD ;
- Amélioration de la qualité des indicateurs ;
- Amélioration des mesures pour les TH et les aidants ;
- Augmentation des objectifs raisonnables et atteignables ;
- Un bon point pour la formation au management (en espérant que ça sera fait) ;
- Bon point également pour l'aide au permis de conduire ;

Mais la CFDT Accenture regrette que depuis 12 ans il n'y ait quasiment pas d'évolution et aucune intention de la part d'Accenture d'améliorer la situation globale, particulièrement d'un point de vue du management et des ressources humaines. Nous déplorons un manque d'engagement et d'ambition au niveau des entités du Groupe Accenture.

La CFDT Accenture a pu constater que, bien qu'Accenture soit couverte ces dernières années par un accord, perduraient des situations abusives de management contre des personnes en situation de handicap (non prise en compte de la lourdeur du Handicap, sur certains postes aucune notion d'aménagement raisonnable, ...). Voir même un manque de soutien de la médecine du travail sur certaines situations.

La CFDT Accenture a pu constater qu'il n'y avait pas non plus d'évolution positive significative pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap : Accenture n'assure trop souvent que le recrutement minimum, alors que les efforts devraient porter sur le maintien dans l'emploi. Ce nouvel accord nous interroge une nouvelle fois sur la volonté d'Accenture de développer l'emploi direct des TH, leur maintien en emploi au sein de la société ou du Groupe. Pourquoi Accenture n'a pas une volonté plus affirmée de porter ce dossier au sein de sa politique globale et quels sont les engagements du Comex dans cette politique ? Rien n'est dit explicitement.

La CFDT Accenture sera vigilante :

- Quant à l'engagement des formations suivies au niveau du management, des MDS et de la RH afin d'éviter des situations de souffrance par une mauvaise interprétation de l'accord.
- Dès la première année de l'accord afin que celui-ci ne soit pas qu'une caution pour Accenture de s'assurer de toucher des financements de l'Agefiph.

Aussi, la CFDT Accenture a souhaité que soit fixé dans l'accord les objectifs suivants :

A l'échéance de l'Accord, l'objectif de taux d'emploi visé est au minimum de 3%. Afin d'atteindre cet objectif, les échéances annuelles à atteindre seront les suivantes : - 2% fin 2020 ; - 2,5% fin 2021 ; - 3% fin 2022.

La CFDT Accenture se réserve dès lors le droit de retirer sa signature de l'accord si les objectifs n'étaient pas atteints aux dates fixées.

Le handicap ne doit pas être la seule affaire de la mission handicap et des organisations syndicales mais bien celle de toute l'entreprise jusqu'au plus niveau hiérarchique. C'est bien un des objectifs que nous souhaitons atteindre et le message que nous souhaitons envoyer par cette signature avec réserves.

