ACCORD GROUPE ALTRAN EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES 2023-2025

ENTRE :

- **ALTRAN TECHNOLOGIES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 76 avenue Kléber 75016 Paris, prise en la personne de son représentant légal ROZE William Président ;
- **ALTRAN LAB**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal CHOVAUX David, Président ;
- **ALTRAN EDUCATION SERVICES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal DESJONQUERES Cyrille, Président ;
- **ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal CHOVAUX David, Président ;
- **ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER (« TEC »)**, Société par Actions Simplifiée dont le siège est sis 4, avenue Didier Daurat 31700 Blagnac, prise en la personne de son représentant légal CARRERA Stéphane, Président ;
- **ALTRAN CONNECTED SOLUTIONS**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal CHOVAUX David, Président ;
- **ALTRAN ACT**, Société par Actions Simplifiée dont le siège social est sis 145-151 Quai du Président Roosevelt, 92130 Issy-les-Moulineaux, prise en la personne de son représentant légal ROZE William Pierre Victor, Président ;

Dûment représentées par David De Oliveira, Directeur des Ressources Humaines, Operations & Sales Management,

Ci-après désignées « le Groupe Altran »,

D'UNE PART,

ET :

Les organisations syndicales représentatives au niveau de ces sociétés :

- **AMplitude**, représentée par Sébastien ODDI ;
- **La F3C-CFDT** représentée par Gaël CLEMENT ;
- **La CFE-CGC SNEPI** représentée par Luc VERSTRAETE ;
- **La CGT représentée** par Charles BOURY ;

D'AUTRE PART,

SO LV CB GL

DDO

Table des matières

TABLE DES MATIERES 2

PREAMBULE 5

CHAPITRE I - CADRE DE L'ACCORD GROUPE 6

1. Cadre légal de l'Accord 6

2. Périmètre Groupe Altran 6

3. Personnes bénéficiaires 7

4. Respect de la confidentialité 8

5. Objet de l'accord 8

CHAPITRE II - PROGRAMME GENERAL D'ACTIONS 9

1. Actions en faveur de l'emploi 9
1.1. Principes et objectifs de recrutement 9
1.2. Taux d'emploi 10
1.3. Les moyens pour favoriser le recrutement 10
1.4. Les clauses d'insertion des marchés publics 12

2. Plan d'insertion 12
2.1. Aménagement et accessibilité des postes de travail 12
2.2. Accompagnement de la ligne managériale 13
2.3. Préparation de l'équipe de travail à l'insertion de la personne 13
2.4. Suivi de l'insertion 13
2.5. Tutorat pour favoriser l'insertion 13

3. Maintien dans l'emploi et améliorations des conditions de vie des personnes en situation de handicap 14
3.1. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 14
3.1.1. Prévention des situations de handicap 14
3.1.2. Plan d'actions de maintien dans l'emploi 14
3.1.2.1. Accessibilité des locaux et assistance humaine 15
3.1.2.2. Aménagements des postes de travail 15
3.1.2.3. Aménagements des conditions de travail 16
3.1.2.4. Prise en charge des transports 16
3.1.2.5. Mise en place de coaching spécifique 16
3.1.2.6. Journées d'absences autorisées rémunérées pour actes médicaux 17
3.1.2.7. Adaptations professionnelles 17
3.1.2.8. Reclassement des salariés en situation de handicap 17
3.1.2.9. Garantir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap 18
3.1.2.10. Anticipation et analyse des départs 18
3.1.2.11. Formation des acteurs internes 18
3.2. Amélioration des conditions de vie des salariés en situation de handicap 19
3.2.1. Suivi spécifique du salarié en situation de handicap 19
3.2.2. Jours de carence rémunérés 19
3.2.3. Anticipation du passage en prévoyance 19

SO LV CB GL

3.2.4. Aménagement du véhicule ou autre moyen de transport 19
3.2.5. Frais équipements individuels 19
3.2.6. Prise en charge de frais paramédicaux 19
3.2.7. Déplacements domicile / travail avec véhicule personnel 20
3.2.8. Accessibilité du domicile 20
3.2.9. Innovations pour amélioration les conditions de vie des personnes handicapées 20

4. Dispositifs disponibles aux personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal des salariés .20
4.1. Congé de solidarité familiale 20
4.2. Congé de proche aidant 21
4.3. Congé de présence parentale 21
4.4. Salariés ayant à charge un enfant, conjoint ou ascendant de premier niveau handicapé 21

5. Norme handi-accueillante 22

6. Favoriser l'émergence de statuts de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) 22
6.1. Jours d'absences pour démarches administratives 23
6.2. Sensibiliser et communiquer 23
6.3. L'adhésion à une plate-forme d'information confidentielle externalisée 23

7. Plan de sensibilisation et de communication 23
7.1. Promotion du contenu l'accord Groupe 24
7.2. Sensibilisation des salariés 24
7.3. Communication externe 24

8. Plan de formation en faveur des personnes en situation de handicap 25
8.1. Accès à la formation professionnelle 25
8.2. Accueil de stagiaires 25
8.3. Autres actions de formations externes 26

9. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté 27
9.1. Développement du recours au milieu protégé et adapté 27
9.1.1. Achats de prestations et mise à disposition de salariés 27
9.1.2. Recours aux TIH (travailleurs indépendants handicapés) 28
9.2. Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté 28

CHAPITRE III - MODALITES DE FONCTIONNEMENT 29

1. COORDINATION, ANIMATION ET PILOTAGE DE L'ACCORD 29
1.1. Rôle de la Mission handicap nationale 29
1.2. Rôle des Responsables et Chargés de Mission handicap locaux 29
1.3. Arbitrage de la Direction des Ressources Humaines 29
1.4. Outil de gestion du budget et de suivi du pilotage 30

2. MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD 30
2.1. Commission de Suivi Handicap 30
2.2. Bilan annuel 31
2.3. Communication trimestrielle 31

3. Budget de l'accord Groupe Altran 31
3.1. Modalités de répartition du budget 31
3.2. Engagement des dépenses 32

SO LV CB GL

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES 33

1. Entrée en vigueur et durée 33

2. Révision 33

3. Agrément par les autorités administratives compétentes 33

4. Formalités de dépôt et de publicité 33

GLOSSAIRE 35

ANNEXE 1 PRE-BILAN DE L'ACCORD 2019-2022 36

ANNEXE 2 INDICATEURS DE SUIVI 37

ANNEXE 3 CONTENU DE LA MISSION DU RESPONSABLE DE LA MISSION HANDICAP NATIONALE 39

ANNEXE 4 CONTENU DE LA MISSON DU RESPONSABLE / CHARGE DE MISSION HANDICAP LOCALE 40

ANNEXE 5 CONTENU DE LA MISSION DU TUTEUR D'INSERTION 41

ANNEXE 6 BUDGET ET VENTILATION PREVISIONNELLE DE L'ACCORD 42

ANNEXE 7 CONDITIONS ET PLAFONDS DES AIDES ET PRISES EN CHARGE 44

ANNEXE 8 INFORMATIONS TRANSMISES AUX COMMISSIONS SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL 47

SO LV CB GL

Préambule

La politique handicap menée par le Groupe Altran depuis plusieurs années au travers de la négociation collective avec les partenaires sociaux, de l'implication de tous les protagonistes et des actions partenaires externes à l'entreprise, ont permis au Groupe d'instaurer une culture d'entreprise de confiance pour les personnes en situation de handicap.

Le premier accord d'entreprise agréé, signé le 19 octobre 2015, est entré en vigueur en 2016.

C'est dans ce contexte favorable que la Direction, très engagée dans la démarche, ainsi que les partenaires sociaux, avaient souhaité inscrire un deuxième accord agréé dans une dimension « Groupe », afin de permettre la poursuite et le développement des actions engagées qui ont montré des résultats positifs sur le recrutement des personnes en situation de handicap, sur le maintien dans l'emploi de salariés fragilisés par des problématiques de santé et la diffusion des meilleures pratiques managériales au profit de tous.

A ce titre, ce deuxième accord a permis de renforcer la politique d'emploi des travailleurs handicapés de la façon suivante (données de 2019 à fin 2021 – source DOETH et Opthimum) :

- Faire progresser le taux d'emploi direct de 2,04 % à 2,66 %
- Augmenter le nombre de personnes handicapées de 184 à 288
- Recruter 133 personnes (vs objectif 117 à fin 2021) prévues dans l'objectif de recrutement en CDI/CDD et alternants
- Prendre en compte davantage de déclarations de situation de handicap : 120 nouvelles Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- Renforcer la sensibilisation auprès des recruteurs, managers, IRP, collaborateurs

La progression constatée quant à l'emploi et l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, met en exergue la volonté conjointe des parties prenantes à cet accord, de faire évoluer la culture de l'entreprise afin qu'elle soit propice à l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

Fort de ce constat, dans un contexte d'évolution du cadre légal de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité renouveler leur engagement afin de poursuivre et de renforcer les mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Œuvrant en ce sens, ce troisième Accord permettra :

- De poursuivre les actions liées aux recrutements en prenant en compte les difficultés pouvant être rencontrées au regard des qualifications professionnelles requises par les métiers de notre Groupe. En effet, le secteur d'activité du Groupe reste particulièrement concurrentiel au regard de la pénurie de consultants diplômés Bac +5 et d'autant plus, lorsqu'il s'agit de recruter des candidats en situation de handicap ;
- De poursuivre les actions en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans une relation de proximité avec les bénéficiaires de l'accord et les équipes de pilotage ;
- De pérenniser l'investissement des acteurs internes du Groupe Altran dans la politique handicap, présentée comme un facteur, non seulement de cohésion et de responsabilité sociétale, mais aussi comme un outil et un levier incontournable dans les relations commerciales avec nos clients ;
- D'ancrer la volonté d'implication de l'ensemble des partenaires sociaux à structurer et dynamiser la politique déjà engagée.

Au-delà de ces objectifs visant à renforcer et affirmer les actions engagées aux termes du précédent accord, ce troisième accord Groupe Altran permettra de mettre en place des mesures visant à prendre acte des différents retours d'expériences internes, mais également propres au marché de l'emploi sectoriel ou géographique, et aura pour finalité de stabiliser et pérenniser la politique handicap au sein des sociétés du Groupe Altran.

Cet accord traduit indéniablement, la volonté d'implication de l'ensemble des partenaires sociaux à structurer, dynamiser et figer la politique déjà engagée en faveur des personnes handicapées.
Les mesures proposées aux salariés au sein de cet accord ont pour vocation de favoriser l'insertion, l'emploi et l'accompagnement, et seront toujours engagées avec l'accord du salarié concerné.

SO LV CB GL

Chapitre I - Cadre de l'accord Groupe

1. Cadre légal de l'Accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap visées notamment dans les articles L.5211-1 et suivants, L.5212-8 et L.5212-13 du Code du travail en vigueur.

En référence à l'article L. 5212-8 du Code du travail, le présent accord met en œuvre un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, présenté au chapitre II.

2. Périmètre Groupe Altran

Le présent accord est applicable à l'ensemble des sociétés françaises du groupe Altran, à savoir à la société Altran Technologies et à ses filiales implantées en France qu'elle détient directement ou indirectement, au sens des articles L. 233-1, L. 233-3 I et II et L. 233-16 du Code du Commerce, au jour de la signature du présent accord, ainsi qu'à celles qu'elles viendraient à détenir ultérieurement dans ces mêmes conditions.

A ce jour, les sociétés qui répondent aux conditions légales sont : ALTRAN TECHNOLOGIES, ALTRAN LAB, ALTRAN EDUCATION SERVICES, ALTRAN PROTOTYPES AUTOMOBILES, ALTRAN TECHNOLOGY & ENGINEERING CENTER, ALTRAN CONNECTED SOLUTIONS, ALTRAN ACT.

Toute filiale qui viendrait ainsi à être détenue dans les conditions définies ci-dessus par Altran Technologies, ou par une ou plusieurs sociétés déjà parties au présent accord, pourra y adhérer par simple avenant d'adhésion. Cet avenant d'adhésion sera signé par les représentants employeur et salariés de la société adhérente et déposé conformément aux dispositions légales. L'adhésion fera l'objet d'une information des Organisations Syndicales signataires du présent accord.

A l'inverse, toute société qui ne remplirait plus les conditions de détention en capital exposées ci-dessus sortirait du champ d'application de l'accord et cesserait de plein droit d'en bénéficier.

Le présent accord est un accord de groupe au sens des articles L. 2230 et suivants du Code du travail. Il vient se substituer, de plein droit, aux dispositions des accords collectifs ou à tout engagement ayant le même objet en vigueur au sein des sociétés du groupe Altran en France couvertes par le présent accord.

Données issues des DOETH 2021 des sociétés concernées par l'Accord Groupe :

Société	Effectif d'assujettissement	Obligation d'emploi	Emploi de bénéficiaires (module Effectifs	Emploi de bénéficiaires intérimaires	Accueil de stagiaires	UB totales	Taux d'emploi	Nb bénéficiaires manquants	Contribution brute	Montant utile HT STPA	Montant réel déduction STPA	Montant retenu déduction STPA	Contribution nette avant écrêtement	Différence entre contribution N et contribution N-1	Montant écrêtement	Contribution nette après écrêtement
ACS	89,97	5	6,35	0,00	0,00	6,35	7,06%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
AES	3,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
ALT LAB	90,82	5	1,00	0,00	0,00	1,00	1,10%	4,00	16 768,00 €	518,53 €	155,56 €	155,56 €	16 612,44 €	0,00 €	0,00 €	16 612,44 €
Altran Technologies	9061,99	543	239,61	0,00	1,02	240,63	2,66%	302,37	1 901 302,56 €	143 892,92 €	43 167,88 €	43 167,88 €	1 858 134,68 €	0,00 €	0,00 €	1 858 134,68 €
Altran Technology & Engineering Center [TEC]	1973,79	118	54,50	0,00	0,00	54,50	2,76%	63,50	399 288,00 €	20 291,49 €	6 087,45 €	6 087,45 €	393 200,55 €	393 200,55 €	314 560,44 €	78 640,11 €
APA	163,74	9	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%	9,00	37 728,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	37 728,00 €	12 201,20 €	9 760,96 €	27 967,04 €
Total (6)	**11383,31**	**680**	**301,46**	**0,00**	**1,02**	**302,48**	**2,66%**	**378,87**	**2 355 086,56 €**	**164 702,94 €**	**49 410,88 €**	**49 410,88 €**	**2 305 675,68 €**	**405 401,75 €**	**324 321,40 €**	**1 981 354,28 €**

SO LV CB GL

3. Personnes bénéficiaires

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a introduit dans le Code de l'action sociale et des familles, la définition du handicap qui constitue « *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* ».

Le présent accord s'applique à tous les bénéficiaires dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. Il est précisé par ailleurs que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs handicapés précisé ci-après.

Les bénéficiaires de l'accord sont listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail. Il s'agit :

1° Des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;

2° Des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Des 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 ;

4° Des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre, à savoir notamment :

- Les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;
- Les victimes civiles de guerre ;
- Les sapeur-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;
- Les victimes d'un acte de terrorisme ;
- Les personnes qui, soumises à un statut législatif ou règlementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
- Les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

5° Des bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

- Les conjoints, partenaires de Pacs, concubins d'une des personnes citées à l'article L.241-2 susvisé, décédées ou portées disparue dans les circonstances imputables aux situations précédemment définies ;
- Les orphelins de guerre et pupilles de la Nation âgés de moins de 21 ans au moment des faits.

9° Des 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 ;

10° Des titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

SO LV CB GL

Par ailleurs, sont bénéficiaires de certaines dispositions du présent accord, précisées dans le chapitre II - article 4.4 mais avec des dépenses hors budget Mission handicap en lien avec l'agrément de l'autorité administrative compétente : les enfants, les conjoints et les ascendants du premier degré, se trouvant en situation de handicap, de salariés du Groupe Altran.

4. Respect de la confidentialité

Il est précisé que les dispositions de cet accord, s'appliquent dans le respect de la confidentialité attachée au statut des travailleurs handicapés.

Dans ce cadre, le Groupe Altran réaffirme et garanti son engagement à respecter la confidentialité de chaque salarié en situation de handicap, quelles que soient les situations (ex : insertion, déclaration, maintien dans l'emploi, équipement individuel, etc). Le statut de travailleur handicapé constitue une information relevant de la vie privée du salarié, qui ne peut être divulguée sans son accord préalable.

Seuls les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) sont autorisés à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs handicapés.

Dès lors, si le salarié décide librement de communiquer son statut de travailleur handicapé, il en informera l'équipe Mission handicap du Groupe Altran. Dans le cas de certains aménagements de poste (matériel et/ou organisationnels), le statut de travailleur handicapé pourra être également porté à la connaissance du manager, cependant, sous réserve de la validation du salarié concerné.

5. Objet de l'accord

Le présent accord Groupe en faveur de l'Emploi et de l'Insertion des Personnes Handicapées a pour objet de définir les orientations et mesures retenues pour assurer leur maintien dans l'emploi et leur insertion professionnelle et de :

- **Recruter** des personnes handicapées au sein du Groupe, en facilitant leur insertion dans l'environnement de travail, en permettant l'accès aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire et possible, les missions confiées aux salariés ;
- **Maintenir dans l'emploi** des salariés fragilisés par la maladie et / ou lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue ;
- **Collaborer avec les établissements du secteur protégé et adapté** et recourir à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance ou de prestations de services, contribuant ainsi à l'emploi des personnes handicapées ;
- **Former** les salariés pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap ;
- **Sensibiliser les différents acteurs internes** du Groupe aux problématiques du handicap, tout en véhiculant les enjeux de cette sensibilisation auprès des clients externes concernés.

Chapitre II - Programme général d'actions

1. Actions en faveur de l'emploi

Le Groupe Altran affirme sa volonté de proroger les moyens de l'accord en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap 2023-2025 afin de favoriser le recrutement et d'activer les leviers nécessaires pour inciter des candidats en situation de handicap à postuler sur ses offres publiées et ouvertes à tous.

Le plan d'embauche concrétise l'engagement et l'investissement du Groupe Altran dans sa volonté de figer sa politique interne et externe en matière de handicap.

Indicateurs de suivi :

- Photographie de la population déclarée en situation de handicap : âge, genre, CSP
- Nombre de départs par nature, genre et âge

1.1. Principes et objectifs de recrutement

Les parties signataires du présent accord ont souhaité renforcer les mesures sur le recrutement de personnes en situation de handicap, considérant que l'accès en entreprise constitue un des moyens d'insertion professionnelle à prioriser.

La démarche de recrutement des salariés en situation de handicap s'inscrit dans le cadre de la politique globale de recrutement du Groupe Altran, et n'est pas basée sur la création d'emplois réservés à cet effet. En ce sens, il est rappelé qu'en application du principe de non-discrimination, le recrutement d'un salarié en situation de handicap se fonde uniquement sur l'adéquation de ses compétences professionnelles au poste sollicité.
Le Groupe Altran rappelle à ce titre que le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur la totalité des postes ouverts au recrutement, en cohérence avec les besoins en compétences du Groupe Altran.
Le Groupe Altran exploitera tous les canaux de recrutement existants.

Dès lors que le statut de bénéficiaire de l'obligation en matière d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) est porté à la connaissance de l'employeur, et si le salarié embauché en est d'accord, le Groupe Altran mettra en œuvre dès l'insertion dans son emploi des actions de formation afin de favoriser, et d'accompagner la réussite du salarié dans sa prise de fonction. Les possibilités ouvertes dans le cadre du plan d'insertion personnalisé proposé aux salariés en situation de handicap, seront détaillées dans le présent accord.

Les objectifs de recrutement sont fixés au regard des résultats atteints lors du précédent accord et des besoins prévisionnels de l'entreprise sur la durée de l'accord actuel.
A titre indicatif et au regard des données connues à la date des présentes, ce plan d'embauche représenterait 1 % du flux de recrutement global prévisionnel tout public confondu.

Par conséquent, le Groupe Altran s'engage à recruter 105 personnes en situation de handicap sur la durée de l'accord. Ces embauches pourront s'effectuer en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée et en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, l'objectif étant de favoriser l'emploi pérenne.
Soit la répartition suivante selon l'effectif d'assujettissement au 31/12/2022 :

2023	2024	2025
30 CDI/CDD+ 5 alternants	30 CDI/CDD + 5 alternants	30 CDI/CDD + 5 alternants

La déclinaison des objectifs d'embauches figurant au présent accord seront portés à la connaissance de la Commission de suivi handicap chaque année et auprès des Directeurs opérationnels.

SO LV CB GC

Indicateurs de suivi :

- Nombre de CDI/CDD
- Nombre de CDD et alternants transformés en CDI
- Nombre de stagiaires
- Nombre de forums et salons
- Nombre de partenariats

1.2. Taux d'emploi

Le Groupe Altran a pour ambition de faire progresser le taux d'emploi durant la durée d'application de l'accord et à le porter à 3,20 % en 2025 (contre 2,66 % à fin 2021 dernier taux calculé connu), selon la répartition suivante :

(Ces chiffres prennent en compte une augmentation prévisionnelle des effectifs)

2023	2024	2025
2,9 %	3,05 %	3,20 %

Pour mémoire, les résultats des taux d'emploi sur l'accord actuel sont les suivants :

- 2019 : 2,04 %
- 2020 : 2,37 %
- 2021 : 2,66 %

Pour rappel, le taux d'emploi direct se calcule sur l'ensemble des équivalents temps plein (ETP) ayant un statut de salariés handicapés. En conséquence, les départs ou les entrées en cours d'année, les RQTH non renouvelées, minorent d'autant le calcul des unités bénéficiaires.

Indicateur de suivi :

- Taux d'emploi direct atteint en fin d'année

1.3. Les moyens pour favoriser le recrutement

Le recrutement de personnes en situation de handicap se fait comme pour tout autre candidat sur la base de l'analyse de ses compétences, de ses aptitudes et de sa motivation.

Dans l'objectif d'améliorer encore la connaissance des besoins en recrutement, l'équipe Mission handicap va coopérer avec l'ensemble des recruteurs et les DRH afin de développer des actions communes de recrutement via des forums, d'associations et autres partenaires, aux fins d'établir un plan d'actions de recrutement.

Un point mensuel entre les recruteurs, le service des ressources humaines, et l'équipe Mission handicap de chacun des périmètres, sera organisé afin d'échanger sur les actions de recrutement de personnes en situation de handicap en cours et à initier.

- Favoriser le sourcing

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est convenu d'asseoir des partenariats avec des acteurs spécialisés dans l'emploi au travers notamment des moyens ci-dessous :

- Adhésion à des sites d'emploi spécialisés pour accéder aux offres (CV thèques) mais également pour y diffuser des offres d'emploi ;
- Collaboration avec des organismes spécialisés (Agefiph, Cap Emploi, Pôle Emploi, cabinets de recrutement spécialisés, Fedeeh, Adapt, etc.) et les sites des Missions handicap des écoles et universités partenaires. Participation à des salons professionnels de recrutement et des salons dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap, : Handicafés, Job in Live, Linkday, Hello handicap, etc.

SO LV CB GL

- Être Membre du collectif « Numérique et Handicap » composé d'entreprises membres du Syntec numérique. Le Groupe Altran favorisera les occasions de partager la présence du collectif numérique, sur des salons dédiés, afin de proposer des offres communes à nos environnements.
- Être associé au Plan Régional d'Insertion des jeunes Travailleurs Handicapés (PRITH). L'équipe Mission handicap et les recruteurs prendront part également à des conférences débats lors de journées dédiées au handicap au sein de ces écoles et universités : Fondations Polytech, CESI, ENSTA, etc

- Partenariat avec des écoles et des centres de formation en vue de favoriser le recrutement

L'engagement du Groupe Altran dans l'insertion des personnes en situation de handicap sera renforcé auprès des étudiants, lors des forums des écoles et universités avec lesquelles les équipes recrutement sont déjà en relation mais aussi auprès d'institutions en relation avec la formation des jeunes.

Le Groupe Altran va continuer à initier une collaboration avec les Grandes Écoles et entretiendra également des partenariats avec les universités et les Etablissements des Services de Réadaptation Professionnelle, afin de faciliter la mise en place d'actions prévues au titre du présent accord.

Le Groupe Altran fera connaître sa politique en faveur de l'insertion des salariés handicapés, auprès des organismes de formation, des écoles, des universités avec qui elle est en relation, de manière à pouvoir intégrer toute personne handicapée disposant de compétences en adéquation avec ses besoins.

Le Groupe Altran sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses salariés et ses infrastructures, pour le développement de formations adaptées à ses métiers.

Dans le cadre du collectif Numérique & Handicap, des actions visant à faire connaître nos métiers auprès des étudiants, à créer des partenariats avec des écoles d'ingénieurs et du numérique sur la thématique du handicap seront proposées.

- Formation des acteurs du recrutement

Les recruteurs, les DRH, les RRH, les managers sont impliqués dans le recrutement de personnes handicapées par des actions de formation régulièrement effectuées par la Mission handicap.

Cette formation a notamment pour objectif de les accompagner pour aborder la notion du handicap en entreprise. A cette occasion, les différents objectifs de recrutement et taux d'emploi seront rappelés aux participants afin de les mobiliser.

L'ensemble des acteurs du recrutement (recruteurs, DRH, RRH et Managers) sera convié aux sessions de formation mises en œuvre, l'objectif étant que 100% d'entre eux soient formés.

Afin d'accompagner l'ensemble des acteurs ci-dessous :
Aux recruteurs : 2 sessions de formation par année d'application de l'accord, par périmètres locaux.
Aux DRH, RRH et managers : 2 sessions de formation par an.

Indicateurs de suivi :
- Nombre de managers formés par rapport au nombre de managers devant suivre la formation
- Nombre de personnels RH et recruteurs formés par rapport au nombre de personnels RH et recruteurs devant suivre la formation

- Processus des offres et du traitement des CV(s)

Le Groupe Altran s'engage à mettre en œuvre les conditions et moyens nécessaires pour recevoir en entretien TOUT candidat en situation de handicap dont le profil correspond aux critères recherchés. En effet, compte tenu des parcours parfois différents des personnes en situation de handicap, il convient d'approfondir et pour cela, seul l'entretien en face à face peut amener à clarifier son parcours et ses motivations.

Les offres pour les alternants seront transmises à la Mission handicap afin de les publier auprès des partenaires de recrutement spécialisés pour les personnes en situation de handicap.

Concernant, toute autre offre de poste (CDI/CDD), la Mission handicap sera partie prenante dans le processus de recrutement systématiquement pour favoriser le recrutement de travailleurs handicapés.

Au sein de l'équipe recrutement, un recruteur aura pour mission additionnelle d'être le relai de la Mission handicap pour l'équipe recrutement France. Il sera l'interlocuteur privilégié de la Mission handicap, afin d'animer son réseau et de renforcer le recrutement.

1.4. Les clauses d'insertion des marchés publics

Le Groupe Altran répond d'ores et déjà aux critères des clauses d'insertion par l'emploi de personnes en situation de handicap dès que la situation le permet, et entend poursuivre et accentuer ses actions dans ce domaine.

Le Groupe Altran pourra également soutenir l'organisation intitulée TIH Business (Travailleur Indépendants Handicapés) qui est en capacité d'accompagner les managers dans leurs réponses à appels d'offre sur les marchés à clauses d'insertion, sous réserve de la validation de la Mission handicap.

2. Plan d'insertion

Afin de garantir une intégration réussie à la fois pour les candidats salariés ou stagiaires en situation de handicap, et pour l'entreprise, il est nécessaire et indispensable de préparer leur intégration dans l'entreprise :

- Un entretien d'accueil sera organisé avec un membre de l'équipe de la Mission handicap afin de présenter les mesures du présent accord. Ce sera aussi l'occasion d'apporter des conseils et aides sur les démarches administratives et légales liées au handicap ;

- Un plan d'insertion personnalisé leur sera systématiquement proposé et sera élaboré, avec leur accord et construit avec l'appui de toutes les parties concernées sous la coordination d'un membre de la Mission handicap du périmètre associé.

  Si le plan d'insertion personnalisé est mis en œuvre et selon la complexité des aménagements préconisés par le médecin du travail, un groupe de travail pluridisciplinaire piloté par un membre de la Mission handicap réunira notamment les RH, la ligne managériale, un représentant du personnel compétent en matière de santé-sécurité et conditions de travail, des experts externes etc. Le médecin du travail sera toujours associé. Cette action pluridisciplinaire, permettra de réunir toutes les compétences afin de s'assurer de la bonne réussite à l'intégration de la personne en situation de handicap.

D'une façon générale, l'intégration en entreprise d'une personne en situation de handicap comprendra notamment les différentes mesures ci-dessous :

Indicateur de suivi :
- Nombre d'aménagements de poste mis en œuvre à l'embauche

2.1. Aménagement et accessibilité des postes de travail

Selon les besoins du salarié en situation de handicap, sur préconisation de la médecine du travail et si possible avant l'arrivée du bénéficiaire, les aménagements au poste de travail et les adaptations nécessaires à l'accessibilité au poste, au même titre que dans le cadre du maintien dans l'emploi seront réalisés.

Ces aménagements pourront être matériels et/ou organisationnels et seront communiquées via la BDESE auprès des représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail (voir Annexe 9).

2.2. Accompagnement de la ligne managériale

Sous couvert du respect de la confidentialité attachée au statut du salarié en situation de handicap, la ligne managériale sera accompagnée par la Mission handicap selon les situations et les besoins, afin d'être associée à l'élaboration du plan d'insertion, sous réserve de l'accord préalable du salarié concerné.

Au-delà de cet accompagnement, les managers pourront être formés si besoin en amont de l'arrivée du salarié en situation de handicap.

L'objectif étant de créer ainsi un environnement favorable et stable pour son accueil et son insertion.

2.3. Préparation de l'équipe de travail à l'insertion de la personne

Une information de l'équipe de travail intégrant un salarié en situation de handicap sera réalisée en cas de besoin et à la demande du service médical ou de l'encadrement et sous réserve de l'accord préalable du salarié en situation de handicap concerné, afin de créer un environnement favorable à cette insertion.

2.4. Suivi de l'insertion

Un suivi des salariés en situation de handicap sera systématiquement mis en place, dans l'objectif de faciliter le parcours d'insertion du salarié et ce, afin de veiller à l'adaptation du poste de travail et de son environnement et de réaliser les ajustements nécessaires le cas échéant.

Ce suivi sera formalisé par un entretien avec un membre de l'équipe de la Mission handicap, au plus tard dans les 2 mois suivant l'entrée de la personne en situation de handicap au sein du Groupe Altran.

2.5. Tutorat pour favoriser l'insertion

Durant l'entretien d'accueil, il sera proposé par la Mission handicap, la nomination d'un tuteur d'insertion, volontaire dans l'équipe, pour une durée de 6 mois renouvelable pour tout nouvel embauché. La Mission handicap aura une vigilance particulière lorsqu'il s'agira de l'insertion d'un salarié au sein d'un projet client éloigné des services Ressources Humaines et de la Mission handicap.

Son rôle sera de veiller au bon déroulement des mesures mises en œuvre dans l'accompagnement du salarié en situation de handicap et de prévenir toute difficulté qui aurait été identifiée en amont lors de la prise de fonction. Une formation d'une demi-journée, préalable à la tenue du rôle de tuteur d'insertion, sera dispensée, étant entendu que le tuteur d'insertion accède, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux formations mises en œuvre par le plan de formation.

En fonction du besoin exprimé par le tuteur d'insertion et confirmé par la Mission handicap, cette formation pourra être renouvelée.

Compte tenu de l'importance et de l'enjeu des fonctions, chaque tuteur d'insertion encadrera un seul salarié en situation de handicap.
Il est important de souligner que cet accompagnement se fera avec l'accord du salarié concerné.

Les tuteurs seront des salariés volontaires, bénéficiant de plus de 5 ans d'expérience et d'au moins une année d'ancienneté dans le groupe. Les règles de désignation privilégieront les logiques de compatibilités de compétences et de lieux respectifs de mission.

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail sera établi afin d'encadrer la fonction tutorale (voir annexe 5 Mission du tuteur).

Le temps de tutorat spécifiquement lié à la situation de handicap sera pris en charge dans le cadre de l'accord, dans la limite de 1,5 jours par mois, et pendant les heures de travail contractuelles du salarié tuteur.

En cas de pluralité de candidatures, la Mission handicap en charge du périmètre statuera.

Le tutorat d'un salarié en situation de handicap est valorisé par une prime semestrielle de 150 euros bruts, prise en charge par le Groupe Altran et donc exclu du budget de l'accord.

Cette prime est versée en une seule fois, y compris en cas de départ du salarié en situation de handicap avant l'échéance des 6 mois.

Un changement de tuteur peut intervenir avant l'échéance du tutorat, en cas de nécessité, à la demande du salarié tutoré ou du tuteur (exemple : mobilité).

Indicateur de suivi :
- Nombre de tuteurs formés

3. Maintien dans l'emploi et améliorations des conditions de vie des personnes en situation de handicap

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des salariés en situation de handicap, il est rappelé que la législation en vigueur impose aux employeurs de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder et/ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée.

Au-delà de cette obligation, le Groupe Altran a conscience que le bien-être de ses salariés en situation de handicap passe également par l'amélioration de leurs conditions de vie quotidienne.

Indicateurs de suivi :
- Nombre de salariés accompagnés
- Nombre d'actions totales réalisées
- Nombre d'aménagements de postes matériels
- Nombre d'aménagements de poste organisationnels

3.1. Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

3.1.1. Prévention des situations de handicap

L'objectif est d'intervenir à titre préventif sur les situations de salariés d'être confrontés à des restrictions médicales ou à des risques d'inaptitude médicale au poste.

La loi n°2021-1018 du 02 août 2021 visant à renforcer la prévention en santé au travail a introduit dans le code du travail l'article L.1226-1-3 qui définit le rendez-vous de liaison au bénéfice d'un salarié justifiant d'un arrêt (incapacité résultant de maladie ou d'accident) depuis plus de 30 jours.

Au-delà du rendez-vous de liaison, et dans la continuité des dispositions du précédent accord Groupe Altran en faveur de l'emploi et de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, les équipes RH sont mobilisées afin d'accompagner le retour des salariés en longue maladie et, le cas échéant, en lien avec les équipes de la Mission handicap.

3.1.2. Plan d'actions de maintien dans l'emploi

Le Groupe Altran entend poursuivre ses actions dans le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

L'équipe Mission handicap assurera l'interface entre le médecin du travail, le salarié en situation de handicap, le RRH et les éventuelles organisations externes à l'entreprise amenées à intervenir en support d'actions de maintien dans l'emploi.

En fonction des préconisations du médecin du travail et du besoin d'aménagement de poste (matériel et/ou organisationnel), un groupe de travail pluridisciplinaire pourra être mobilisé afin de définir un plan d'actions dédié à l'accompagnement. La médecine du travail étant toujours associée à ce plan de maintien dans l'emploi.

Ce groupe pluridisciplinaire sera piloté par un membre de l'équipe de la Mission handicap et réunira notamment les RH, la ligne managériale, un représentant du personnel compétent en matière de santé-sécurité et conditions de travail, le médecin du travail, des experts externes.

3.1.2.1. Accessibilité des locaux et assistance humaine

Dans le cas où un salarié en situation de handicap rencontrera des difficultés à se déplacer dans un établissement de l'entreprise, un état des lieux sera réalisé. Cet état des lieux conduira si nécessaire, à la planification de travaux d'accessibilité des locaux, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées (conformément aux dispositions légales applicables).

La Mission handicap fera intervenir un ergonome spécialisé, en qualité de conseil sur les problématiques d'accessibilité et d'aménagement des locaux. Les travaux d'accessibilité en relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé, et conformément aux dispositions légales, seront prioritaires et imputables pour tout ou partie sur le budget de l'accord. Toutefois, les travaux d'accessibilité sans relation directe avec l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé, ne seront pas imputables sur le budget de l'accord.

L'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine pourra être également mise en place (ex : interprètes LSF, auxiliaires de vie, plateforme externe de traduction Tadeo, …).

3.1.2.2. Aménagements des postes de travail

Les aménagements de poste ont pour but de compenser le handicap et/ou d'améliorer le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle. Ils sont réalisés sur préconisation du médecin du travail.

Ces aménagements pourront être matériels et/ou organisationnels et feront l'objet d'une information trimestrielle dans la BDESE (voir annexe 8).

Divers aménagements sont possibles, tels que notamment (liste non exhaustive) :

- Amplificateurs téléphoniques ;
- Bureaux adaptés ;
- Écrans informatiques, télé-agrandisseurs et claviers adaptés aux problèmes visuels ;
- Éclairages spécifiques ;
- Fauteuils adaptés pour les personnes ayant un handicap moteur ou une pathologie dorsale ;
- Etc.

L'équipe Mission handicap et la Direction des Ressources Humaines peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de faisabilité de l'aménagement.

Il peut s'agir de :

- Cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail
- D'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (audition, vue, etc.)
- D'experts intervenant dans le domaine des handicaps psychiques et mentaux
- D'autres experts choisis en fonction des situations.

L'aménagement de poste se fera selon le besoin, sur site, chez le client et/ou au domicile du salarié. En cas de départ et après arbitrage de la Mission handicap et des Ressources humaines, le matériel sera restitué à l'entreprise.

3.1.2.3. Aménagements des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail est un des principaux leviers permettant le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces dispositions peuvent notamment prévoir :

- Le télétravail. Celui-ci peut constituer une mesure significative d'aménagement des conditions de travail, sur préconisation du médecin du travail.
  L'accord relatif au télétravail du 21 janvier 2022 précise notamment que :
  - Une préconisation médicalement constatée par la Médecine du Travail peut autoriser le salarié en disposant à travailler au-delà de 70% en télétravail ;
  - L'aménagement du poste de travail au domicile ne remet pas en cause celui de son poste de travail sur site.
- L'autorisation de modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés ;
- L'allégement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour bénéficier de soins, sur justificatif ;
- La prise en compte du handicap dans les pratiques managériales :
  Lors des évaluations annuelles du salarié et de la fixation des objectifs, dans la mesure où le manager est informé du statut du salarié, il conviendra de prendre en compte les difficultés éventuellement rencontrées par le salarié.

3.1.2.4. Prise en charge des transports

Sur préconisation du médecin du travail et en complément de tout autre financement accordé par un autre organisme ; Agefiph, MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, etc., un transport adapté sera mis en place en faveur du salarié en situation de handicap, dans la limite d'un plafond annuel de 30 000 € bruts.

Si aucun financement n'est accordé par les organismes cités précédemment, la Mission handicap prendra à sa charge l'intégralité de la dépense, sur justificatif du refus, dans la limite d'un plafond annuel de 30 000 € bruts.

3.1.2.5. Mise en place de coaching spécifique

En sus des aménagements techniques et/ou organisationnels, les salariés en situation de handicap sur préconisations du médecin du travail, le manager ou l'équipe pourront bénéficier d'un coaching spécifique individuel ou collectif, pour travailler autour des difficultés qu'ils rencontrent : adaptation à un nouveau poste, adaptation à la situation nouvelle du handicap. Cet accompagnement se fera dans la plus stricte confidentialité et sans enjeu hiérarchique.

À titre d'illustration, dans le cadre d'un retour à l'emploi après une longue période d'absence pour maladie, le salarié pourra bénéficier d'un coaching spécifique à sa situation, en cas de besoin avéré et s'il le souhaite.

Dans le cadre de la politique achat du Groupe Altran, le recours aux Coachs internes sera obligatoire pour l'accompagnement des collaborateurs concernés par la mise en place d'un coaching spécifique ; sauf situation exceptionnelle arbitrée par la Mission handicap nationale (ex. accompagnement d'une personne atypique, autiste…).

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un coaching spécifique.

3.1.2.6. Journées d'absences autorisées rémunérées pour actes médicaux

Les salariés bénéficiaires du présent accord, sans condition d'ancienneté, pourront disposer de 8 journées d'absences autorisées et rémunérées par année civile, pouvant être prises par journée ou demi-journée.

Ces absences sont de droit et accordées, sur justificatif, à tous les salariés bénéficiaires de l'accord pour effectuer des actes médicaux en relation avec leur handicap et ne pouvant être effectuées en dehors des heures de travail (traitements récurrents, hospitalisation récurrentes, examens médicaux récurrents...).

Dans la mesure du possible et dans un souci de continuité du service, le salarié devra informer sa hiérarchie de son absence dans un délai raisonnable. Ces jours n'ont pas pour effet d'être « récupérés » ou rémunérés en cas de congés ou de maladie.

Cette mesure a pour effet direct d'éviter au salarié concerné la comptabilisation de ces jours en arrêts maladie entrants dans le calcul du déclenchement de la prévoyance.

3.1.2.7. Adaptations professionnelles

Le Groupe Altran mettra en œuvre des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés handicapés telles que (liste non exhaustive) :

- Bilans de compétences permettant la prise en compte du handicap ;
- Mise en place d'un tutorat permettant l'adaptation ou la réadaptation progressive au poste de travail ;
- Période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ou le risque d'inaptitude.

3.1.2.8. Reclassement des salariés en situation de handicap

En application du cadre légal en vigueur, le Groupe Altran se doit, face aux constats médicaux d'inaptitude d'origine non professionnelle et professionnelle, d'étudier toutes les possibilités de reclassement en interne, avec l'accord du salarié.

Ainsi, il est rappelé que dès lors que le salarié n'est plus apte à son poste de travail, une autre situation de travail compatible avec son état de santé et ses compétences professionnelles est recherchée.

Dans ce cadre, durant la période d'un mois nécessaire à la recherche d'un poste de reclassement, le Groupe Altran maintiendra la rémunération du salarié bénéficiaire du présent accord, reconnu médicalement inapte à son poste. Conformément à la législation en vigueur, ce dispositif ne sera pas financé par le budget de l'accord handicap.

Lorsque le reclassement du salarié en situation de handicap est impossible à la suite du constat d'inaptitude établi par le médecin du travail, le Groupe Altran s'engage à recourir à un cabinet de reclassement externe afin d'aider le salarié dans sa recherche d'un nouvel emploi.

Ce cabinet mettra à disposition du salarié en situation de handicap déclaré inapte : un bilan de compétences, un conseil dans sa stratégie de recherche, un soutien technique, logistique et psychologique. Si la situation du salarié le nécessite, une formation professionnelle diplômante ou non lui sera proposée et financée (dans la limite de 10 000 € bruts), afin que celui-ci retrouve rapidement un emploi.

Il est rappelé, par ailleurs, que le licenciement pour inaptitude obéit à un certain nombre de règles strictes qui s'appliquent dans tous les cas.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article L.5213-3 du Code du travail, le salarié en situation de handicap déclaré inapte par le médecin du travail, peut bénéficier de la convention de rééducation professionnelle en entreprise mentionnée à l'article L. 5213-3-1 de ce même code.

Compte tenu des délais, parfois très longs dans certains départements, pour la délivrance de la RQTH, il est précisé que l'ensemble des mesures qui précèdent, liées à l'accompagnement dans l'emploi, à la compensation du déficit généré par le handicap et à l'amélioration des conditions de travail, sera octroyé aux salariés en cours de déclaration de leur statut dès lors qu'ils disposeront d'un récépissé de dépôt de dossier auprès de la MDPH. De fait, ils pourront ainsi bénéficier de ces mesures dans les meilleurs délais possibles.

Dans le cas où le salarié n'obtiendrait pas sa RQTH, les frais engagés ne seront pas imputés sur le budget de l'accord.

3.1.2.9. Garantir l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap

Dans le prolongement de ses précédents engagements en matière de politique liée à l'emploi et l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, le Groupe Altran rappelle que l'ensemble des postes, mais aussi tous les niveaux de qualification sont par principe ouverts à tous les salariés sans distinction.

A ce titre, le Groupe Altran s'engage à offrir des possibilités d'évolution professionnelle dans la même proportion aux salariés en situation de handicap qu'aux salariés qui ne le sont pas, dès lors que les compétences professionnelles de ces salariés le justifient.
En ce sens, il est rappelé que chaque salarié est acteur de son évolution professionnelle.

Indicateurs de suivi :
- Nombre de reclassements
- Nombre de promotions

3.1.2.10. Anticipation et analyse des départs

Les départs des salariés en situation de handicap sont recensés et analysés dans leur causalité.

A ce titre, avant tout licenciement, ou fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur, si le responsable hiérarchique a connaissance de la situation de handicap, celui-ci se rapprochera de son service Ressources humaines et de la Mission handicap de son périmètre afin d'analyser la situation et évaluer l'éventuel lien entre désinsertion professionnelle et handicap du salarié.

Si des difficultés en lien avec le handicap du salarié sont identifiées, des mesures spécifiques seront prises afin d'apporter des réponses appropriées en vue d'éviter le départ du salarié.

Le processus reste le même en cas de démission ou fin de période d'essai à l'initiative du salarié en situation de handicap.

Indicateur de suivi :
- Nombre de départs par nature, genre et d'âge.

3.1.2.11. Formation des acteurs internes

Aux managers : Des sessions de formation leur sont dédiées 2 fois par an, avec obligation de participer à l'une des deux formations organisées chaque année s'ils n'ont pas été formés (cf. Chapitre II, article 1.3).

Aux Institutions Représentatives du Personnel : 1 session de formation sera mise en place, a minima, chaque année d'application de l'accord, pour chaque CSSCT.

Aux Membres de la commission de suivi de l'accord : 1 session de formation sera mise en place, lors de la première année d'application de l'accord à deux membres nommément désignés par Organisations Syndicales signataires.
Dans ce cadre, une présentation de l'outil de pilotage de la Mission handicap « Opthimum » sera délivrée.

Indicateur de suivi :
- Nombre de managers formés par rapport au nombre de managers devant suivre la formation
- Nombre de salariés IRP formés

SO LV CB GL

3.2. Amélioration des conditions de vie des salariés en situation de handicap

Indicateurs de suivi :

- Nombre, nature montant des aides
- Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'une mesure

3.2.1. Suivi spécifique du salarié en situation de handicap

Un entretien annuel spécifique sera mené par le Service RH et/ou l'équipe Mission handicap. Cet entretien sera décorrélé de tout autre entretien existant au sein du Groupe Altran. Le salarié pourra bien sûr décliner l'offre de cet échange s'il le souhaite.

3.2.2. Jours de carence rémunérés

La prise en charge de la rémunération des 3 jours de carence en cas d'arrêt maladie, pour les salariés titulaires d'un statut de BOETH ayant exclusivement moins d'un an d'ancienneté, sera assurée.

3.2.3. Anticipation du passage en prévoyance

Le Groupe Altran s'engage à ce que les équipes en charge de la gestion du personnel exercent une vigilance particulière à l'égard des salariés en situation de handicap afin de prévenir des situations qui pénaliseraient le salarié au moment du relais avec le système de prévoyance.

L'équipe Mission handicap assurera un suivi spécifique de ces situations en relation étroite avec le service gestion du personnel et de la paie.

3.2.4. Aménagement du véhicule ou autre moyen de transport

La participation aux frais d'aménagement d'un véhicule, ou tout autre moyen de transport (ex. vélo…) adapté au handicap du salarié sera prise en charge par la Mission handicap, en complément des aides de l'Etat et sur justificatifs.
Cette mesure est réservée aux salariés utilisant un moyen de transport autre que les transports en commun, pour effectuer le trajet domicile-lieu de travail, en raison de leur situation de handicap et sur préconisation du médecin du travail.

Ce financement intervient en complément du financement accordé par tout autre organisme : aides de l'Etat, Agefiph, MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, ..., le Groupe Altran ne se substituant pas à ces financements.

La prise en charge de l'aménagement d'un moyen de transport sera plafonnée à 3 000€ bruts pour une durée totale de 3 années entières et par salarié. La Mission handicap examinera tout dossier de demande de financement.

3.2.5. Frais équipements individuels

La participation aux frais d'équipements individuels spécifiques préconisés par le médecin du travail (prothèses, appareillages, etc.) en complément des participations financières d'autres organismes (MDPH, Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance, Agefiph, Fonds de Solidarité Mutuelle...) sera assurée, sous conditions d'avoir un accord préalable avant l'engagement de dépenses et sur présentation d'au moins deux devis.

3.2.6. Prise en charge de frais paramédicaux

Considérant le nombre croissant de frais paramédicaux, un soutien financier sera apporté à hauteur de 400 € bruts par an et par salarié, sur préconisation médicale en rapport avec le handicap du bénéficiaire. Ce complément interviendra en dernier lieu des acteurs légaux dans le remboursement des soins (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance).

SO LV CB GL

Exemple de soins pouvant relever de cette pris en charge : Ostéopathes, Orthophonistes, Orthoptiste, Psychiatres, Psychologues, etc.

3.2.7. Déplacements domicile / travail avec véhicule personnel

Sur préconisation écrite du médecin du travail, et lorsque le handicap contraint le salarié à utiliser son véhicule personnel, les indemnités kilométriques entre son domicile et son lieu de travail (lieu de rattachement ou de mission) seront prises en charge conformément à la politique de frais en vigueur dans le Groupe Altran.

3.2.8. Accessibilité du domicile

Dans le cadre du télétravail accordé au salarié lors de la survenance d'un handicap, outre l'aménagement de son poste de travail, il sera examiné sur dossier et présentation de 2 devis préalables, un aménagement touchant à l'accessibilité du domicile dans la limite d'un plafond de 2 500 € bruts pour une durée totale de trois années entières et par salarié.

Ces financements interviendront dans les mêmes conditions que pour l'aménagement du véhicule c'est-à-dire après sollicitation et en complément des dispositifs de droit commun ou de l'Agefiph.

3.2.9. Innovations pour amélioration les conditions de vie des personnes handicapées

Le Groupe Altran se réserve la possibilité d'étudier toute demande individuelle permettant l'amélioration des conditions de vie de ses salariés handicapés.

Dans cette hypothèse, l'opportunité de la demande sera étudiée par le Responsable de la Mission handicap nationale, et fera l'objet d'une présentation en Commission de Suivi, le cas échéant.

La Mission handicap pourra proposer à la Commission de Suivi, le principe d'une enquête satisfaction déployée début 2023 auprès des salariés en situation de handicap du Groupe, afin de recueillir leur avis sur la politique menée et les actions conduites en leur faveur. Les informations recueillies nous aideront à améliorer les actions menées.

4. Dispositifs disponibles aux personnes à charge ou rattachées au foyer fiscal des salariés

4.1. Congé de solidarité familiale

Le Groupe Altran souhaite apporter son soutien aux salariés bénéficiaires d'un statut de BOETH dont un proche est atteint d'une maladie grave, en leur assurant le maintien de leur rémunération à hauteur de 30 % pendant les 10 premiers jours ouvrés, en complément de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, versée au titre du congé de solidarité familiale.

Conformément aux dispositions légales, peut bénéficier du congé de solidarité familiale tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Le congé est accordé de plein droit sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.

Pour l'exercice de son congé, le demandeur peut opter entre la suspension totale de son contrat de travail ou, entre une période d'activité à temps partiel ou le fractionnement de son congé, sachant que dans ces deux derniers cas, il devra obtenir l'accord de l'employeur.

Conformément à la législation en vigueur, ce dispositif ne sera pas financé par le budget de l'accord handicap.

SO LV CB GL

4.2. Congé de proche aidant

Conformément à la législation en vigueur, le congé proche aidant est ouvert à tous salariés quelle que soit leur ancienneté, afin de leur permettre de s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie.

Le congé peut être pris à temps complet, ou à temps partiel, ou peut faire l'objet d'un fractionnement sur demande du salarié, et pour ces deux derniers cas avec accord de l'employeur. Pendant la durée de ce congé, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle, mais peut être employé par la personne aidée en qualité d'aidant familial, et être rémunéré à ce titre.

Le salarié pourra bénéficier du versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA) selon le dispositif légal en vigueur et modalités de demande auprès des organismes de référence.

4.3. Congé de présence parentale

Conformément au dispositif légal en vigueur, le salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants, bénéficie de 310 jours ouvrés d'absence autorisée au titre du congé de présence parentale, à prendre pendant une période maximale de 3 ans.

Le salarié peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période de travail à temps partiel ou le fractionner. Dès lors, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Durant ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié pourra bénéficier du versement d'une l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) selon le dispositif légal en vigueur et modalités de demande auprès des organismes de référence.

4.4. Salariés ayant à charge un enfant, conjoint ou ascendant de premier niveau handicapé

Le Groupe Altran a le souhait d'apporter une aide auprès des enfants, conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap reconnu pour les adultes par un justificatif de bénéficiaire de la loi (RQTH, pension d'invalidité…) ou pour les enfants, par un justificatif délivré par la Maison Départementale aux Personnes Handicapées (Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé), à condition que celui-ci soit rattaché au foyer fiscal du salarié concerné.

Salariés ayant un enfant, conjoint et ascendant de premier niveau handicapé :

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

Les dépenses ne seront pas imputées sur le budget de l'accord. Elles le seront sur un fonds spécifique alloué par l'entreprise dans la limite d'un budget de 150 000 € bruts sur la durée de l'accord.
Les demandes seront gérées et validées par la Direction des Ressources Humaines et la Mission handicap.

Par ailleurs, les managers en lien avec les DRH étudieront avec la plus grande attention la demande d'un salarié qui aurait à charge un enfant handicapé ou atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer, de disposer d'aménagement horaire. Le cas échéant, si cet aménagement horaire entraîne une réduction de la rémunération, celle-ci se fera dans les mêmes conditions que la mise en place d'un temps partiel classique dont le coût ne saurait être supporté par la Mission handicap.

Survenance du handicap chez un enfant :

Depuis le 19 décembre 2021, en application des dispositions légales, les salariés bénéficient de 2 jours rémunérés pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Salarié parent d'un enfant handicapé :

En complément, les parents d'enfants en situation de handicap, pourront bénéficier de 3 jours de congés rémunérés supplémentaires, par an et par enfant à charge, rattaché au foyer fiscal, jusqu'au 20 ans inclus de ce dernier, sur justificatif du handicap (hors budget de l'accord).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de CESU attribués et montants
- Nombre de bénéficiaires de CESU
- Nombre de salariés ayant en charge des enfants en situation de handicap et ayant bénéficié des 3 jours de congés

5. Norme handi-accueillante

La norme handi-accueillante, développée par l'AFNOR, a pour vocation d'intégrer la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus de l'entreprise. Elle recouvre 14 thèmes et notamment, processus RH, achat, communication, informatique, sécurité… Le déploiement de cette norme vise à une réelle inclusion des personnes en situation de handicap en facilitant leur intégration, leur autonomie et leur maintien en emploi. Par ailleurs, le déploiement de cette norme représente un réel outil de management, d'implication et de sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise à la prise en compte du handicap, et contribue ainsi à développer et ancrer au sein de l'entreprise la « culture de l'inclusion du handicap ».

Le Groupe Altran s'engage à mettre en place le déploiement de cette norme « Organisme Handi-accueillant » pendant la durée de l'accord. A ce titre, l'entreprise s'appuiera sur le diagnostic établi début 2023 auprès des parties prenantes et des sites principaux.

La coordination et la gestion financière de ce projet sera assurée par la Mission handicap nationale.

Un bilan sur le déploiement de la norme sera fait chaque année en Commission de suivi handicap.

Indicateur de suivi :

- Obtention du label handi-accueillant au 31/12/2025

6. Favoriser l'émergence de statuts de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH)

Le Groupe Altran souhaite continuer à prendre en compte tous les salariés fragilisés par la maladie ou toute autre problématique de santé (moteur, sensoriel, etc.) et créer les conditions, et un climat propice pour les rassurer. En conséquence, le Groupe Altran s'engage à accompagner les salariés qui le souhaitent vers l'obtention du statut de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.

Il est rappelé que la démarche visant à obtenir, ou renouveler le statut de BOETH est une démarche personnelle, volontaire et confidentielle. Le service de prévention et de santé au travail, la Mission handicap ou la DRH, ainsi que la plate-forme externe Exéco pourront donner des informations sur ce dispositif et apporter leur soutien aux personnes souhaitant s'engager ou se réengager dans ce processus.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de nouveaux statuts
- Nombre de RQTH renouvelées ou non

6.1. Jours d'absences pour démarches administratives

Afin de faciliter les démarches d'obtention ou de renouvellement du statut BOETH, les salariés concernés pourront bénéficier sur justificatif de 2 journées d'absences autorisées rémunérées, fractionnables ou non. Cet octroi permet en effet d'éviter à ces salariés d'amputer leurs congés légaux pour ces démarches.

Cette mesure s'applique aussi aux salariés en situation de handicap sans condition d'ancienneté, s'engageant dans une démarche de renouvellement de leurs justificatifs.

6.2. Sensibiliser et communiquer

Afin de faire connaître l'ensemble les dispositifs de l'accord handicap, La Mission handicap du Groupe Altran continuera de communiquer régulièrement, comme elle le fait depuis le début de sa création.

Un guide concernant les mesures de l'accord handicap sera remis aux salariés en situation de handicap afin qu'ils puissent avoir connaissance des aides applicables et de leurs interlocuteurs. Ce guide sera également accessible à tous sur l'intranet.

Des animations concernant des mises en situation de handicap, comme notamment des troubles auditifs, les troubles DYS, le cancer, les maladies cardio-vasculaires…, seront organisées localement par la Mission handicap, parfois en collaboration avec le service de prévention et de santé au travail.

6.3. L'adhésion à une plate-forme d'information confidentielle externalisée

La reconnaissance du handicap est souvent une démarche difficile pour tout salarié. C'est pourquoi, la mise en place de la plate-forme d'information externalisée facilite l'échange et apporte toute information indispensable à cette démarche, en toute confidentialité.

Cette plate-forme d'informations est assurée par le Cabinet Exéco qui accompagne la Mission handicap depuis 2015.

Ce service a notamment pour objectif de répondre aux questions du salarié sur :

- La notion de travailleur handicapé,
- Les conditions d'attribution du statut de BOETH,
- Les modalités administratives de constitution du dossier,
- Les bénéfices sur le plan personnel dans le domaine privé,
- Les avantages sur le plan professionnel en général, et au sein du Groupe Altran en particulier, l'opportunité de déposer un dossier en fonction de la situation décrite par le salarié

L'intervention est déclenchée à l'initiative du salarié qui contacte Execo par téléphone ou par mail. Les informations recueillies par le prestataire seront strictement confidentielles et, à ce titre, non communiquées à l'entreprise autrement que sur la base de données statistiques.

7. Plan de sensibilisation et de communication

Indicateurs de suivi :
- Nombre et nature des sensibilisations (communication interne) et publics concernés
- Nombre et nature des actions externes

7.1. Promotion du contenu de l'accord Groupe

Les parties conviennent de l'importance d'une politique de sensibilisation en direction des salariés et du management, afin que l'image du handicap ne soit plus perçue de manière négative et contraignante.

Forte des résultats obtenus dans le cadre des précédents Accords en matière d'emploi et insertion dans l'emploi des personnes handicapées contribuant à la diffusion de la politique handicap au sein du Groupe Altran, les parties ont convenues de reconduire les actions suivantes en matière de promotion de contenu de l'accord Groupe.

Promotion interne

- Réalisation d'un guide concernant les mesures de l'accord handicap, accessible sur l'intranet ;
- Présentation aux DRH, RRH, chargé(e)s de Ressources Humaines, équipes recrutement, chefs d'établissement, directeurs opérationnels, RP, etc., du présent accord ;
- Diffusion de l'accord à tous les salariés du Groupe par tous les canaux de communication internes existants, ou à venir (ex : intranet…) ;
- Brochures salariés distribuées aux nouveaux entrants ;
- Supports numériques ciblés pour les populations : Directeurs de périmètres, managers, clients, nouveaux entrants et tous supports de communication interne : Intranet, lettre RH, applications smartphone… ;
- Information diffusée au cours des conférences, évènements d'équipes à la demande du RH ou du responsable du périmètre ;
- « Corner Handicap » lors d'évènements recrutement Altran comme les évènements de recrutements ;
- Présentation du bilan des actions déployées, une fois par an, en Commission de suivi handicap.

Promotion externe

- Post sur les réseaux sociaux, etc.

Tout au long de la durée de l'accord, la Mission handicap se fera accompagner, outre par les équipes communication France, par des partenaires spécialisés dans ce type de manifestations sur la sensibilisation au handicap en entreprise :

- Agences conseil spécialisées,
- Prestataires en graphisme, vidéos, BD, …
- Associations et organisateurs d'évènements, …
- Associations sportives, etc.

7.2. Sensibilisation des salariés

Les actions de sensibilisation seront bien évidemment destinées aux salariés « potentiellement » en situation de handicap mais visent aussi la totalité des salariés du Groupe Altran en France.

7.3. Communication externe

Le Groupe Altran s'engage à poursuivre ses efforts et actions visant à faire connaitre son engagement en menant des actions de communication à l'attention des candidats reconnus travailleurs handicapés en recherche d'emploi, ainsi qu'auprès des prescripteurs et acteurs institutionnels partenaires, auprès de ses clients et en accord avec le Service Communication France.

- Toutes les offres d'emploi diffusées par le Groupe Altran continueront de contenir une mention appropriée au regard de son engagement sur le handicap. À ce jour, la phrase suivante est insérée dans tous nos supports de recrutement (ex : site carrières, book des offres, jobs boards, salons et forums, etc.) : « *Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap* » ;

- La Mission handicap poursuivra ses actions de communication auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi afin qu'ils prennent connaissance de nos besoins et engagements pris au travers du nouvel accord handicap ;

- Il s'agira aussi de continuer à mener des actions en synergie avec celles menées par certains clients du Groupe Altran engagés dans la thématique du handicap : soutenir ou créer des actions avec nos clients ; construire des conférences en partenariat (ex : Airbus) ou tous autres clients inscrits dans cette démarche.

8. Plan de formation en faveur des personnes en situation de handicap

Les actions de formation prévues dans cet accord sont hors compte personnel de formation (CPF).

Indicateurs de suivi :

- Nombre de salariés en situation de handicap ayant suivi une formation
- Nombre d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes en alternance
- Nombre de tuteurs formés
- Nombre de managers formés
- Nombre de personnels RH et recruteurs formés
- Nombre de salariés IRP formés
- Nombre d'actions de formation externes
- Liste des conventions signées avec les écoles, universités

8.1. Accès à la formation professionnelle

Les parties rappellent que dans le cadre de l'application du principe de non-discrimination, les salariés handicapés doivent avoir accès, comme les autres salariés du Groupe Altran, aux actions de formation professionnelle dans le cadre des règles internes en vigueur.

À ce titre, les formations inscrites au plan de développement des compétences de chacune des sociétés composant le Groupe Altran doivent être accessibles aux salariés handicapés. Elles donneront lieu, si nécessaire, à des adaptations en fonction du handicap du salarié concerné afin de rendre possible l'accès aux sessions de formation (accès aux locaux, adaptation des horaires avec sessions plus courtes, supports pédagogiques adaptés, e-learning, etc.).

Des actions de formations adaptées, au-delà du plan de développement des compétences seront proposées. Ces actions pourront notamment avoir pour objet :

- L'adaptation au poste ou à un matériel spécifique ;
- L'évolution du métier et l'élargissement professionnel ;
- L'évolution de carrière au sein ou en dehors du Groupe Altran en cas d'impossibilité de reclassement ;
- Les bilans professionnels ou d'évaluation approfondie ;
- Aide à la validation des acquis par l'expérience VAE.

Les formations qui répondent à un besoin de l'entreprise sans lien avec le handicap et qui correspondraient à un besoin de mobilité ou d'évolution professionnelle restent hors budget de l'accord.

8.2. Accueil de stagiaires

Afin de favoriser le recrutement de personnes handicapées et de participer à l'acquisition de compétences et à leur formation, le Groupe Altran affirme son souhait d'accueillir des étudiants dans le cadre de stages afin d'améliorer la qualification de ceux-ci. L'accueil de ces étudiants permettra d'alimenter, notamment, le vivier de candidatures pour les recrutements.

La présence de stagiaires au sein du Groupe Altran est aussi une occasion de sensibiliser davantage au handicap les salariés ainsi que les managers et de provoquer des rencontres humaines et professionnelles.

L'accueil de stagiaires se fera dans les circonstances suivantes :

- Formation initiale
- Période de formation professionnelle continue
- Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
- Action de formation préalable au recrutement (AFPR)
- Actions de validation du choix de formation en Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)

Les objectifs d'insertion de stagiaires sont les suivants : 35 stagiaires

	2023	**2024**	**2025**
Nombre de stagiaires	11	12	12

Les tuteurs, qui peuvent également être les maîtres de stage, accompagneront et guideront l'étudiant tout au long de son stage ou de son contrat. Ils contribueront à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles de ces étudiants. Le temps consacré au tutorat sera financé sur le budget de l'accord à hauteur de 1,5 jours par mois, et pendant les heures de travail contractuelles du salarié tuteur. Pour rappel, chaque tuteur se verra attribué une prime semestrielle de 150 euros bruts.

Afin de favoriser l'accueil et l'insertion de cette population, la Mission handicap étudiera la possibilité de la prise en charge des frais supportés par l'alternant ou le stagiaire, occasionnés par sa présence en entreprise (déplacements ou hébergement) sur justificatifs, dans une limite de 400 € bruts par mois et selon les règles en vigueur au sein du Groupe Altran.

Le Service de Prévention et Santé au Travail pourra être mobilisé pour les stagiaires présents dans l'entreprise quelle que soit la durée du stage. Si besoin, une étude ergonomique du poste pourra être également financée.

8.3. Autres actions de formations externes

Le Groupe Altran renforcera sa contribution au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées accompagnées par des organisations publiques ou privées œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi. Cette démarche permettra de renforcer les engagements pris par le Groupe Altran dans le cadre de sa démarche d'employeur de référence et d'être acteur de l'emploi dans son bassin économique.

Les actions financées auront comme objectif exclusif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats, préalablement à leur embauche en milieu ordinaire de travail, que ce soit au sein du Groupe Altran ou dans d'autres entreprises.

Une aide financière à la compensation du handicap et à l'adaptation des modalités pédagogiques des formations suivies par des personnes handicapées, sera également apportée par le Groupe Altran. Cela passe notamment, par le financement de matériels informatiques favorisant la compensation du handicap, ou encore de postes d'auxiliaires de vie, etc.

9. Plan de partenariat avec le secteur protégé et adapté

9.1. Développement du recours au milieu protégé et adapté

Indicateurs de suivi :

- CA réalisé par an
- CA utile réalisé par an
- Nature des achats
- Nombre et coûts des formations financées par le STPA
- Nombre d'actions de soutien du STPA et nature

9.1.1. Achats de prestations et mise à disposition de salariés

Dans le cadre du développement de sa politique d'achats responsables, Altran a sollicité en 2022, le Réseau GESAT afin d'effectuer un point sur l'historique des dépenses attribuées au STPA, et d'identifier de nouveaux segments sur lesquels développer ses achats aux Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA).

Montant des dépenses au STPA :
En 2021, un chiffre d'affaires de 274 416 €, notamment sur des dépenses : services généraux, fournitures de consommables et services d'impression.

8 grandes familles métiers transférables identifiées, à savoir :

- Services Généraux
- Prestations administratives
- IT
- Impression
- Communication et production audiovisuelle
- Produits et consommables
- Nettoyage
- Evénementiel

En coordination avec la Direction des Achats, la Mission handicap et les acteurs concernés continueront de mener, pendant toute la durée de l'accord, des actions de sensibilisation afin de mieux faire connaitre et promouvoir la politique d'achats auprès du secteur protégé et adapté. Ces actions viseront notamment à dispenser largement l'information sur les prestations disponibles auprès des « acheteurs » des entreprises concernées par le présent accord.

La Direction des Achats est responsable de l'analyse de la prestation proposée par le secteur protégé et adapté, ainsi que de la qualité des prestations et leur contractualisation.

Mise à disposition de salariés d'ESAT ou d'EA dans l'entreprise

La Mission handicap sensibilisera les managers au recours aux détachements de personnel administratif salarié d'ESAT ou d'EA dans les cas d'absences ou de surcroit d'activité.

CDD Tremplin

Le Groupe Altran étudiera avec attention les propositions commerciales de prestation qui emploient des personnes en situation de handicap en CDD Tremplin, afin de favoriser l'intégration à terme d'une personne en situation de handicap dans nos effectifs.

Le CDD Tremplin conclu entre une Entreprise Adaptée volontaire et une personne en situation de handicap, est destiné à favoriser sa mobilité professionnelle vers l'emploi en milieu ordinaire.

9.1.2. Recours aux TIH (travailleurs indépendants handicapés)

Le recours aux TIH (travailleurs indépendants handicapés) est désormais valorisé dans la DOETH et permet de développer l'employabilité des personnes en situation de handicap. C'est également une voie d'augmentation du chiffre d'affaires auprès du STPA.

Dans ce cadre, un partenariat pourra être envisagé avec l'association H'UP Entrepreneur.

9.2. Développement du soutien aux structures du milieu protégé et adapté

Le Groupe Altran étudiera la possibilité de développer des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans le but de favoriser le développement d'activités répondant à un besoin de professionnalisation et de compétitivité, et de permettre également le maintien de leur activité ou la création d'une nouvelle activité.

Ainsi, les partenariats avec les structures du milieu protégé et adapté prennent différentes formes :

- Aide à la formation des travailleurs handicapés et/ou du personnel d'encadrement de ces établissements ;
- Mise à disposition de compétences en vue de professionnaliser ces structures ;
- Aide au financement de matériels ou logiciels ;
- Élaboration de projets spécifiques en vue du développement de leur activité.
- Aide au financement à la création de structure ESAT ou EA, dans le cadre de projet en synergie avec les métiers du Groupe Altran.

Chapitre III - Modalités de fonctionnement

1. Coordination, animation et pilotage de l'accord

La mise en place et le déploiement des mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du groupe Altran, repose sur l'implication de différents acteurs au sein du Groupe Altran.

Les différentes actions mises dynamiquement en œuvre selon un pilotage structuré, sont coordonnées par une Mission handicap nationale, intervenant sous l'égide de la Direction des Ressources Humaines.

En son sein, la Mission Handicap nationale déploie la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés du Groupe Altran, à travers un réseau de Responsable et chargé de Mission handicap dans chaque région afin de prendre en compte pour chacune d'elle les besoins des salariés.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de relais handicap : RMH, CMH, acheteurs, recruteurs

1.1. Rôle de la Mission handicap nationale

A ce titre, la Mission handicap nationale anime, impulse les actions du présent accord, et assure un suivi régulier et précis des dépenses engagées, de l'effectif des bénéficiaires de la loi et du respect des objectifs fixés dans le présent accord.

Les missions sont détaillées dans l'annexe 3 du présent accord.

1.2. Rôle des Responsables et Chargés de Mission handicap locaux

En véritable relai de la politique en matière de handicap déployée notamment au travers des mesures du présent accord, les Responsables et Chargés de Mission Handicap locaux déploient la politique d'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe Altran auprès de l'ensemble des salariés de leur périmètre.

A ce titre, les Responsables et Chargés de Mission handicap locaux, orientent, informent et accompagnent localement les salariés en situation de handicap (voir Annexe 4).

L'équipe est composée de 6 personnes dédiées.

En complément et afin de dynamiser le sujet des embauches, un recruteur aura pour mission additionnelle d'être le relai de la Mission handicap pour l'équipe recrutement France. Il sera l'interlocuteur privilégié de la Mission handicap. Ce recruteur mobilisera les équipes recrutement en place concernant la recherche des candidats en situation de handicap et accompagnera les Responsables des Missions Handicap.

1.3. Arbitrage de la Direction des Ressources Humaines

En cas de situation bloquée pour la mise en place de mesures en application du présent accord, le Responsable de la Mission handicap nationale s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines afin que les mesures nécessaires soient prises.

1.4. Outil de gestion du budget et de suivi du pilotage

La Mission handicap dispose d'un outil de gestion de l'accord qui permet d'effectuer le suivi budgétaire ainsi que le suivi du déploiement des actions dédiées aux grands axes de l'accord : recrutement, maintien dans l'emploi, sensibilisation, formation des salariés et les partenariats avec le secteur adapté.

Cet outil assure aussi le suivi détaillé par périmètres opérationnels et entités juridiques distinctes et ainsi d'établir les DOETH annuelles respectives.

2. Modalités de suivi de l'accord

2.1. Commission de Suivi Handicap

Les parties conviennent de mettre en place une commission de suivi de l'accord.

Elle est composée :

- De deux représentants syndicaux désignés par chacune des organisations syndicales signataires du présent accord,
- Des représentants de la Direction, dont l'un assure la présidence, et comprenant une personne de la Mission handicap nationale.

Selon les sujets traités, des intervenants internes et/ou externes au Groupe Altran pourront être associés aux réunions de la commission, sur proposition ou accord avec la Direction.

Par ailleurs, il est rappelé que les membres de la commission, et intervenants internes et/ou externes au Groupe Altran convoqués, sont tenus au respect de la confidentialité des données et sujets abordés et/ou communiqués.

La commission s'assure de la bonne application et interprétation de l'accord, dans une démarche collective. A ce titre, elle n'a pas vocation à traiter les situations individuelles des salariés en situation de handicap.

Les membres seront mobilisés pour être force de proposition sur les actions concrètes à mener, en fonction notamment des retours d'expériences qui leur auront été fait par des bénéficiaires du présent accord, ou de leur propre chef, afin :

- De déployer l'ensemble des mesures du présent accord handicap ;
- Et d'ajuster l'interprétation de l'accord si besoin est, pour consolider l'atteinte des objectifs définis.

À cet effet, les représentants de l'employeur transmettent aux membres de la commission, dans les 7 jours calendaires précédant la réunion, les éléments d'information permettant le suivi de l'application de l'accord.
Ce délai est le même pour les éléments que les membres de la commission souhaitent remonter aux représentants de l'employeur en amont des réunions, afin que leur étude puisse être optimisée et amont et abordé lors des réunions programmées.

Fréquence des réunions

Cette commission se réunira une fois par an, pour examiner et vérifier les modalités et résultats de la mise en œuvre de l'accord : au cours du 2ème trimestre, après l'établissement des DOETH

En outre, les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre collectif né de l'application du présent accord.

En application du principe de confidentialité rappelé ci-dessus, durant la période de négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure d'interprétation avant l'expiration d'un délai de 3 mois. Ce délai de 3 mois débute à partir de la première réunion de négociation d'interprétation.

2.2. Bilan annuel

Une fois par an, au cours du deuxième trimestre, le Responsable de la Mission handicap communiquera à la commission de suivi le bilan annuel de l'année N-1 qui ne fera pas état de données nominatives.

Ce bilan annuel portera notamment sur :

- Les actions déployées durant l'année écoulée (analyse quantitative et qualitative au regard des objectifs fixés et des résultats obtenus)
- Les dépenses engagées pour la mise en œuvre des actions du présent accord, au regard du montant de la contribution annuelle due en matière d'emploi des travailleurs handicapés,
- Point sur le programme d'actions prévues pour l'année en cours.

A l'échéance de l'application du présent accord, le bilan final récapitulatif des actions réalisées sur l'ensemble de la durée de l'accord, fera l'objet d'une communication auprès de la Drieets compétente, dans les deux mois qui suivent le terme de l'Accord.

Une communication sera également faite à l'ensemble des salariés pour présenter les résultats du déploiement de l'accord handicap (taux d'emploi, nombre de recrutements, actions maintien dans l'emploi…).

2.3. Communication trimestrielle

En complément de la commission de suivi, les informations relatives aux mesures mises en place auprès des bénéficiaires du présent accord, seront communiquées via la BDESE aux commissions locales compétentes en matière de santé-sécurité et conditions de travail (CSSCT), à fréquence trimestrielle.

Ces informations ne feront pas état de données nominatives, et comprendront les informations listées en annexe 9.

3. Budget de l'accord Groupe Altran

3.1. Modalités de répartition du budget

<u>Cadre du budget légal de l'accord</u>

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par le présent accord, en ce qu'elles concernent directement des BOETH, est égal à la somme de la contribution financière théoriquement due à l'URSSAF par chaque entité composant le Groupe Altran, en application des dispositions légales et réglementaires applicables sur la durée de l'accord.

Ce budget prévisionnel est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année, en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires et en fonction de la réalité de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs handicapés (DOETH) sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versé l'année précédente, hors dépenses déductibles (voir ventilation du budget en annexe 6).

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, pourront être reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par le/la Responsable de la Mission handicap nationale. Lors de la réunion de la Commission de suivi, les membres seront informés de cette répartition budgétaire.

À ce titre, toute modification durable et substantielle de la répartition budgétaire initiale devra faire l'objet, au préalable, d'une lettre d'intention auprès de l'autorité administrative compétente et d'un avenant signé avec les parties signataires.

A l'échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci seront reversés, intégralement ou partiellement, à l'URSSAF sur décision de l'autorité administrative compétente et conformément aux dispositions légales.

3.2. Engagement des dépenses

La Mission handicap s'assure d'une répartition équilibrée des dépenses au regard des engagements pris au travers de l'accord handicap.

L'ensemble des dépenses est saisi par l'équipe Mission handicap sur l'outil de pilotage Opthimum ou tout autre outil équivalent après discussion et validation de l'engagement de la dépense au regard de sa pertinence.

Indicateur de suivi :

- Présentation du suivi budgétaire prévisionnel et dépenses engagées par nature.

Chapitre IV - Dispositions générales

1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2023 et prendra fin le 31 décembre 2025, date à laquelle il cessera automatiquement de produire tous ses effets.

Compte tenu des dispositions de l'article L.5212-8 du Code du travail, il ne sera pas possible de renouveler les dispositions du présent accord au-delà de son terme.

2. Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur.

A ce titre, les révisions qui seraient négociées et signées seront soumises sur proposition d'avenant à l'autorité administrative compétente pour agrément.

3. Agrément par les autorités administratives compétentes

Le présent accord ne sera déclaré valable qu'après agrément par les autorités administratives compétentes pour le Groupe Altran.

Ainsi, le présent accord est nul et non avenu en cas de refus d'agrément par l'autorité compétente.

4. Formalités de dépôt et de publicité

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, le présent accord sera déposé sur la plateforme du Ministère du travail (https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) en deux versions, à savoir une version signée par les parties sous format « PDF » et une version publiable anonymisée dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) seront supprimées (non-visibles).

Un exemplaire sera également adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Une version papier originale et une version électronique du présent Accord seront également déposées auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent Accord sera notifié aux Organisations syndicales représentatives, et fera par ailleurs l'objet d'une communication aux salariés et sera mis en ligne sur l'intranet du Groupe Altran.

Fait à Issy-les-Moulineaux, **le 25/11/2022**

Pour le Groupe Altran
M. David De Oliveira
Directeur des Ressources Humaines Operations & Sales Management

Pour AMplitude, Sébastien ODDI

Pour la F3C-CFDT Gaël CLEMENT

Pour la CFE-CGC SNEPI _____

Pour la CGT Charles BOURY

GLOSSAIRE

CDAPH	Commission Départementale de l'Autonomie et des Personnes Handicapées
CSE	Comité Social et Economique
ESRP	Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DRIEETS	Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'emploi, du Travail et des Solidarités
DOETH	Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
DRH	Direction des Ressources Humaines
EA	Entreprise Adaptée
ESAT	Établissement et Services d'Aide par le Travail
GESAT	Groupement National des Établissements et Services d'Aide par le Travail
IRP	Instances Représentatives du Personnel
LSF	Langue des Signes Français
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MH	Mission Handicap
MHN	Mission Handicap Nationale
MHL	Mission Handicap Locale
CMH	Chargé Mission Handicap
OETH	Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
RH	Ressources Humaines
RRH	Responsable des Ressources Humaines
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé
ESAT et EA	Etablissement du Secteur Protégé et Adapté et Entreprise Adaptée
SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SPST	Services de Prévention et de Santé au Travail
TH	Travailleur Handicapé
UB	Unités Bénéficiaires
UB Directe	Unités Bénéficiaires collectées via l'emploi de travailleurs handicapés
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
Représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail :	Terminologie permettant de prendre en compte les prérogatives en vigueur des membres des Commissions du CSE compétentes en matière de santé sécurité et conditions de travail.

ANNEXE 1

Pré-bilan de l'accord 2019-2022

(en pièce jointe)

ANNEXE 2

INDICATEURS DE SUIVI

NATURE de l'indicateur	MESURE de l'indicateur	PERIODICITE
SUIVI DE LA POPULATION TH	Photographie de la population déclarée en situation de handicap : Par âge, par genre, par CSP.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
RECRUTEMENT **Objectifs :** **CDI/CDD :** **Alternants :** **Stagiaires :**	Nombre de CDI, CDD, Alternants Nombre de CDD transformés en CDI Nombre de stagiaires Nombre de forums & salons Nombre de partenariats Nombre de contrats d'alternants transformés en CDI Nombre de stagiaires transformés en CDI	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
TAUX D'EMPLOI DIRECT	Taux d'emploi direct atteint en fin d'année considérée	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
DEPARTS	Nombre de départs par nature, genre et d'âge.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
INSERTION	Nombre d'aménagements de poste mis en œuvre à l'embauche Nombre de tuteurs nommés	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
MAINTIEN DANS l'EMPLOI & ACCESSIBILITE	Nombre de salariés accompagnés Nombre d'actions totales réalisées Nombre aménagements de poste matériels Nombre aménagements de poste organisationnels	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
EVOLUTION PROFESSIONNELLE	Nombre de reclassements Nombre de promotions	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord

FAVORISER LA RQTH	Nombre de nouveaux statuts Nombre de RQTH renouvelées ou non	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
COMMUNICATION ET SENSIBILISATION	Nombre et nature des sensibilisations (communication interne) et publics concernés Nombre et nature des actions externes	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
FORMATION	Nombre de salariés ayant suivi une formation Nombre d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes en alternance Nombre de tuteurs formés Nombre de managers formés par rapport au nombre de managers devant suivre la formation Nombre de personnels RH et recruteurs formés par rapport au nombre de RH et recruteurs devant suivre la formation Nombre de salariés IRP formés Nombre d'actions de formation externes Liste des conventions signées avec les écoles, universités	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
SECTEUR PROTEGE et ADAPTE	CA réalisé par an CA utile réalisé par an Nature des achats Nombre et coûts des formations financées pour le STPA Nombre d'actions de soutien du STPA et nature	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE AIDES MATERIELLES ET AUTRES	Nombre, nature, montant des aides Nombre de salariés TH ayant bénéficié d'une mesure Nombre de CESU attribués et montants Nombre de bénéficiaires de CESU Nombre de salariés ayant en charge des enfants en situation de handicap et ayant bénéficié des 3 jours de congés	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
PILOTAGE DE L'ACCORD	Nombre de relais handicap : RMH, CMH, acheteurs, recruteurs	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
SUIVI BUDGETAIRE	Présentation du suivi budgétaire prévisionnel et dépenses engagées par nature.	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
COACHING SPECIFIQUE	Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d'un coaching spécifique	Chaque année couverte par l'accord et évolution sur les 3 années d'application de l'accord
NORME HANDI-ACCUEILLANTE	Obtention du label handi-accueillant au 31/12/2025	Revue de l'objectif au terme de l'année 2025

ANNEXE 3

CONTENU DE LA MISSION DU RESPONSABLE
DE LA MISSION HANDICAP NATIONALE

Le Responsable de la Mission handicap nationale est garant la mise en œuvre des engagements du présent accord.

Il prend en charge un ensemble d'actions, dont les principales :

- **Définit** les grands axes de la politique handicap en accord avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise ;
- **Coordonne et anime** l'équipe Mission handicap locale ;
- **Pilote** et suit la politique d'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise ;
- **S'assure du bon déploiement** des actions en faveur de l'emploi des salariés handicapés prévues dans le cadre de l'accord ;
- **Veille à ce que les process soient mis en place** (recrutement, maintien en emploi…)
- **Informe** et communique sur l'accord, tant en externe qu'en interne, ses dispositions, le cadre légal, et le contexte de l'emploi des personnes handicapées ;
- **Coordonne** et planifie avec les services communication France les actions de communication liées à la sensibilisation des personnels ;
- **Accompagne**, oriente et conseille l'ensemble des salariés (salariés handicapés, managers, collectifs de travail…) et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- **Gère, suit et contrôle** le budget de la Mission handicap nationale, notamment celui du budget de l'accord ;
- **Reporte** auprès de la DRH et est garant des indicateurs fournis à la direction de l'entreprise et à la commission de suivi ;
- **Assure** l'interface avec les services de l'autorité administrative compétente pour agrément de l'accord, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe Altran.

ANNEXE 4

CONTENU DE LA MISSON
DU RESPONSABLE / CHARGE DE MISSION HANDICAP LOCALE

Le Responsable/Chargé de Mission handicap locale, est garant du bon déploiement de l'accord dans son périmètre. Il est force de proposition, en coordination avec la Mission handicap nationale, pour conduire toutes actions susceptibles de contribuer aux engagements de l'accord sur son périmètre (embauche, insertion, sensibilisation, accompagnement, etc.) :

- **Propose** à chaque début d'année, un plan d'actions local spécifique au Responsable de la Mission handicap nationale ;
- **Participe** aux réunions d'animation organisées par le responsable de la Mission handicap nationale ;
- **Déploie** les actions en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap prévues dans le cadre de l'Accord (recrutement, maintien dans l'emploi, formation, communication/sensibilisation, sous-traitance auprès des EA/ESAT) ;
- **Informe** et communique sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap et tisse des liens avec les acteurs du recrutement locaux (Cap Emploi, Pôle Emploi, écoles et universités, partenaires divers de salons et forums…) ;
- **Anime** et initie des actions de communication sur la thématique du handicap (SEEPH, campagne de sensibilisation, …) en accord avec la Mission handicap nationale ;
- **Accompagne**, oriente et assure un soutien de premier niveau à l'ensemble des parties prenantes (salariés en situation de handicap, managers, collectifs de travail…) ;
- **Informe** les représentants du personnel compétents en matière de santé-sécurité et conditions de travail sur les aménagements de poste de travail mis en œuvre ;
- **Assure** l'interface entre le service de prévention et de santé au travail, le salarié en situation de handicap, le RRH et les éventuelles organisations externes à l'entreprise amenées à intervenir en support d'actions de maintien dans l'emploi ;
- **Collabore** étroitement avec le chargé de recrutement de son périmètre **pour intégrer de nouvelles personnes en situation de handicap**
- **Renseigne** l'outil de suivi de la Mission handicap en ce qui concerne son périmètre d'intervention ;
- **Reporte trimestriellement** les indicateurs de son périmètre auprès du Responsable de la Mission handicap nationale.

ANNEXE 5

CONTENU DE LA MISSION DU TUTEUR D'INSERTION

Le tuteur, est un salarié candidat volontaire à cette fonction et situé géographiquement à proximité du salarié en situation de handicap qui accepte ce tutorat. Il ne s'agit pas en la circonstance d'un transfert de compétences ou de savoir-faire mais d'un accompagnement dans les cas suivants :

- **Facilite l'insertion du nouveau salarié en situation de handicap :** au regard des équipes en place, des outils informatiques, …
- **Anticipe des situations qui pourraient poser un problème au salarié en situation de handicap :** déplacements dans l'entreprise, hors de l'entreprise dans le cadre d'un projet, réunions dans des locaux autres que ceux d'Altran ;
- **Alerte le responsable ou le Chargé de Mission Handicap** de sa région de la survenance d'un problème **:** problème d'insertion, d'outils, etc…

Cet accompagnement du salarié se fera au cours des 6 premiers mois de son insertion dans l'entreprise.

En cas de nécessité liée à la nature du handicap, le tutorat pourra se prolonger.

Le tuteur exercera sa mission dans le plus strict respect de la confidentialité des informations que pourraient lui confier le salarié tutoré ainsi que le Responsable ou le Chargé de Mission handicap sur des points de vigilance liés aux difficultés rencontrées par le salarié en situation de handicap.

ANNEXE 6

BUDGET ET VENTILATION PREVISIONNELLE DE L'ACCORD

	Ventilation budgétaire / axe	VENTILATION BUDGETAIRE pour chaque année d'application de l'accord (2023, 2024, 2025)
Budget prévisionnel		1 462 750,00 €/an
EMPLOI ET INSERTION	25%	365 687,50 €/an
CVthèque Salons Cabinets & prestataires recrutements Accueil de stagiaires Partenariats écoles Partenariat Numérique et handicap Formation des recruteurs Formation en vue de l'insertion PRITH IDF Autres actions		
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	25%	365 687,50 €/an
Reclassements Reconversion Adaptations professionnelles (bilan, coaching, tutorat) Amélioration des conditions de vie (prothèses, aménagement véhicule…) Transports Aménagements techniques de postes (écran, fauteuil, ergonomie…) Aménagements organisationnels de postes (horaires, télétravail…) Absences Mobilisation de prestataires spécialisés Accessibilité, locaux et numériques Autres actions…		

SO LV CB GC

SENSIBILISATION DES SALARIES & COMMUNICATION	10%	146 275 €/an
Evènements pendant la SEEPH Evènements et partenariats hors SEEPH Conseil en com et évènementiels Supports et outils divers : plaquettes, flyers, conférences, supports numériques… Intranet ; pages dédiées Autres actions		
FORMATION	17%	248 667,50 €/an
Formation des BOETH Adaptation des formations Financement de modules ou de formation pour les nouveaux salariés ayant besoin d'adaptation Accueil de stagiaires		
Formations externes Soutien à la formation de demandeurs d'emploi Autres actions		
PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE	8%	117 020 € /an
Support à la mise en œuvre de nouvelles activités Aide au développement et la professionnalisation Autres actions		
PILOTAGE DE L'ACCORD	15%	219 412,50 €/an
Réunions animation MH Outils de suivi Opthimum Accompagnement Exéco Commission de suivi Autres		

ANNEXE 7

CONDITIONS ET PLAFONDS DES AIDES ET PRISES EN CHARGE

NATURE de l'Aide	CONDITIONS D'OCTROI	PLAFONDS
AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL	Préconisations du Médecin du Travail	SANS OBJET
PRISE EN CHARGE DE 8 JOURS REMUNERES /AN, POUR ABSENCES LIEES AU HANDICAP	Justificatifs fournis par : médecin, centre hospitalier, centre de rééducation, hors arrêt maladie dûment notifié.	SANS OBJET
TRANSPORT ADAPTE DU TRAJET DOMICILE/TRAVAIL	Préconisation du Médecin du Travail et après mobilisation des aides financières auprès de l'Agefiph.	30.000€ bruts par an
PRISE EN CHARGE DE 2 JOURS POUR LES DEMARCHES ADMINISTRATIVES DE LA RQTH	Preuve de dépôt de dossier à la MDPH – Certificat médical pour rendez-vous d'examens ou toute autre pièce justifiant de la démarche RQTH	SANS OBJET
PRISE EN CHARGE DE SURCOÛTS EVENTUELS SUPPORTES PAR L'ALTERNANT	Justificatifs des dépassements supportés au-delà de la politique de frais de l'entreprise et soumis à l'accord de la Direccte.	400€ bruts
PRISE EN CHARGE DES 3 JOURS DE CARENCE EN CAS DE MALADIE	Pendant la première année d'ancienneté	SANS OBJET
AMENAGEMENT DU VEHICULE PERSONNEL	Préconisation du Médecin du Travail et après mobilisation des aides financières légales auprès des acteurs ; MDPH, Agefiph.	3.000€ bruts par an

PARTICIPATION AUX FRAIS D'EQUIPEMENTS INDIVIDUELS (prothèses, fauteuil roulant, etc.)	Présentation de deux devis en complément de : la MDPH, l'Agefiph, la Sécurité Sociale, la Mutuelle, la Prévoyance, du fonds de Prévoyance de la Mutuelle et après accord préalable de la MH sur l'engagement de la dépense.	SANS PLAFOND
PARTICIPATION AUX FRAIS PARAMEDICAUX	Complément des frais décaissés, sur justificatif acquitté du praticien, après remboursement éventuel des acteurs légaux (Sécurité Sociale, Mutuelle, Prévoyance). Exemples : Ostéopathes, Orthophonistes, Orthoptiste, Psychiatres, Psychologues, …	400€ bruts par an
CONGES DE SOLIDARITE FAMILIAL	Accordé de plein droit au salarié justifiant d'une RQTH sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée, sans qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise.	Maintien de la rémunération à hauteur de 30% pendant les 10 premiers jours ouvrés, en complément de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie, versée par la CPAM au titre du congé de solidarité familiale.
CONGE POUR SURVENUE D'UN HANDICAP OU D'UNE PATHOLOTIGE CHRONIQUE NECESSITANT UN APPRENTISSAGE THERAPEUTIQUE OU D'UN CANCER CHEZ UN ENFANT	Tous les salariés bénéficient de 2 jours rémunérés lors de la survenance du handicap de leur enfant. Sur justificatif médical	SANS OBJET
PRISE EN CHARGE DES DEPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL AVEC VEHICULE PERSONNEL	Préconisation du médecin du travail à hauteur du barème kilométrique en vigueur dans l'entreprise, sans franchise kilométrique.	SANS OBJET
ACCESSIBILITE DU DOMICILE	Dans le cadre du télétravail et en sus de l'aménagement de poste, sur présentation de 2 devis préalables et accord de la MH avant l'engagement des dépenses.	2.500€ bruts /an

SALARIES AYANT A CHARGE UN ENFANT, CONJOINT OU ASCENDANT DE PREMIER NIVEAU HANDICAPE	Aide auprès des enfants, conjoints et ascendants de premier niveau connaissant un handicap reconnu par un justificatif de bénéficiaire de la loi ou par la CDAPH via l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), à condition que celui-ci soit rattaché au foyer fiscal du salarié concerné. Cette aide interviendra sous la forme d'attribution de Chèques Emploi Services Universel (CESU). Les sommes allouées devront respecter les plafonds fixés par le législateur en matière d'exonération de charges sociales et de fiscalité.	150.000€ bruts maximum pour les 3 ans d'application de l'accord (fonds spécifique alloué par l'entreprise)

ANNEXE 8

Informations transmises
aux Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Les Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail locales, se réunissent quatre fois par an pour traiter des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment celles relatives aux travailleurs handicapés. A ce titre,

A- Les informations relatives aux mesures de l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapés 2023-2025 seront insérées dans la BDESE ;

Cette communication permet le suivi des actions menées sur le trimestre sur la base des indicateurs quantitatifs et qualitatifs suivants, notamment :

- Nombre et nature des entrées (embauches + nouveaux déclarants de justificatifs de la qualité de BOETH) / sorties,
- Nombre et nature des aménagements de postes,
- Nombre et nature des actions spécifiques d'insertion et de maintien dans l'emploi,
- Nombre et nature des formations spécifiques,
- Nombre et nature des sessions de sensibilisations par public concerné
- Nombre et nature des travaux d'aménagement de locaux lié à une situation de handicap.

B- Et une information ponctuelle pourra être insérée durant l'année dans la BDESE dès lors qu'un salarié (nouvel entrant, nouveau déclarant ou quittant les effectifs), est bénéficiaire d'un accompagnement spécifique au titre du présent accord, pouvant être notamment :

Un parcours d'insertion ou de maintien dans l'emploi nécessitant une formation adaptée à un outil bureautique lié à la situation de handicap, sensibilisation de l'équipe de travail.

Un coaching individualisé en cas d'actions de maintien dans l'emploi, de retour après une longue absence ou en cas de départ pour inaptitude.

Une mise à disposition d'outils logiciels : aide à la vision, à l'audition, ou traduction LSF (Langage des Signes Français), etc.

La mise en place d'une réunion pluridisciplinaire regroupant le médecin du travail, la MH, le RRH, le manager.

Ces informations ponctuelles sont indicatives et non limitatives : les données transmises comprendront la diversité des situations de compensation du handicap rencontrées dans le groupe.

L'ensemble de ces informations seront non nominatives, sauf accord du salarié concerné notamment dans les situations de réunions pluridisciplinaire.