

Entre les sociétés composant l'UES des entités isolées du Groupe iliad :

La Société Assunet : Société par actions simplifiée au capital social de 38.112,25 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 421 259 797, représentée par son Président, Philippe Guilbert.

La Société Iliad : société anonyme au capital social de 14.930.059,50 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 342 376 332, représentée par son Directeur général, Thomas Reynaud.

La Société Free Infrastructure : Société par actions simplifiée au capital social de 1.000.000 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 488 095 803, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

La société Free : Société par actions simplifiée au capital social de 3.441.812 Euros, dont le siège social est situé 8, rue de la Ville-l'Évêque, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 421 938 861, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

La société Free Mobile : Société par actions simplifiée au capital social de 365.138.779 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro B 499 247 138, représentée par son Président, Monsieur Nicolas Jaeger.

La société Free Réseau : Société par actions simplifiée au capital social de 2.510.540 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro B 419 392 931, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives du personnel de cette UES respectivement représentées par :

La CFDT, représentée par Messieurs Jean-Claude Lamy, Roger Betjol, Serge Niazaire, Jérémy Maquaire Délégués Syndicaux.
FO COM, représentée par Madame Ndeye Yacine Sidibé, Messieurs Fadil Kendira, et Thomas Doassans Délégués Syndicaux.

Table des matières

Préambule	3
Article 1 – Le champ d'application.....	4
Article 2 – Le plan d'embauche.....	4
2.1 Les partenariats.....	4
2.2 La prime de cooptation	5
2.3 Les objectifs chiffrés de recrutement	5
2.4 Le recours à l'alternance et aux stages.....	5
2.5 Le recours aux CDD Tremplin.....	6
Article 3 – Le plan d'insertion en milieu ordinaire du travail.....	6
3.1 L'accueil.....	6
3.2 L'égalité de traitement.....	6
Article 4 – Le plan de maintien dans l'emploi.....	7
4.1 L'adaptation aux mutations technologiques	7
4.2 Les mesures de prévention des risques d'inadaptation	7
4.3 Les mesures de reclassement	7
4.4 L'aménagement des postes de travail	8
4.5 La formation.....	8
4.6 L'évolution professionnelle dont l'accès à la promotion.....	9
Article 5 – Les autres mesures spécifiques d'accompagnement	9
5.1 La démarche volontaire de reconnaissance du statut de travailleur handicapé.....	9
5.2 Les visites de suivi médical liées au handicap.....	9
5.3 L'accompagnement administratif.....	9
5.4 Les frais de transport	9
5.5 Les appareillages spécifiques de compensation du handicap	10
5.6 Le Télétravail	10
Article 6 – Le recours à des entreprises adaptées ou du secteur protégé et aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).....	11
Article 7 – Les actions d'informations et de sensibilisation.....	11
Article 8 – Le pilotage de la mission handicap	12
8.1 Les moyens humains identifiés	12
8.2 La commission de suivi.....	13
Article 9 – La pesée financière de l'accord	13
9.1 Estimation de la dépense du budget	13

9.2 Répartition annuelle prévisionnelle du budget ajustable en fonction de la contribution annuelle de l'Agefiph due :	13
Article 10 – Communication de l'accord	14
Article 11 – Durée de l'accord	14
Article 12 – Dépôt et publication	14
ANNEXE	15

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de la politique de maintien dans l'emploi, de prévention du handicap et de sensibilisation des salariés en situation de handicap, mise en place au sein de l'Unité économique et sociale (UES) des entités isolées du Groupe Iliad depuis ces dernières années.

Les engagements ont été formalisés dans le cadre d'un accord précédent, signé par les partenaires sociaux et agréé par la DIRECCTE en 2020. Les entités composantes l'UES se sont engagées à augmenter progressivement le taux d'emploi des salariés en situation de handicap dans les effectifs et à inciter les salariés pouvant être porteur d'un handicap à se faire reconnaître, s'ils le souhaitent, auprès des MDPH (Maison départementales des personnes handicapées).

L'agrément de l'accord prenant fin le 31/12/2022, la Direction a ouvert une négociation afin de conclure un nouvel accord sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap conformément aux dispositions légales sur les négociations annuelles obligatoires (art. L2242-13 du Code du travail) et de demander un renouvellement d'agrément à la DRIETTS.

C'est donc dans ce cadre, que le présent accord est conclu.

	NOM et Prénom	12/10/2022	10/11/2022	28/11/2022	
Délégation CFTD					
DS	Jean-Claude LAMY	•	•		
DS	Jérémy MAQUAIRE	•		•	
Membre Délégation	Silvana BENON	•		•	
DS	Serge NIAZAIRE	•	•	•	
DS	Roger BETJOL	•	•	•	
Délégation FO COM					
DS	Ndeye Yacine SIDIBE	•		•	
DS	Fadil KENDIRA	•		•	
DS	Thomas DOASSANS	•	•	•	
Membre Délégation	Hayane DAHER	•		•	
Membre Délégation	Laurent KARAMITROS	•			
Membre commission					
Handicap	Pascal GIRADON	•		•	
Membres de la Direction et des Ressources Humaines					
Directeur des affaires sociales groupe	Nicolas TARNEAUD	•	•	•	
Responsable Handicap & Prévention santé/sécurité	Laurence REYNERS	•	•	•	

DS
CP

DS
E

DS
K B

Article 1 – Le champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les salariés de l'Unité économique et sociale (UES) des entités isolées du Groupe Iliad.

Le présent accord s'applique aux personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques dès lors que ces dernières sont reconnues travailleurs en situation de handicap.

Liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- Les travailleurs reconnus en situation de handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L.241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap.

La direction ainsi que les organisations syndicales manifestent leur volonté d'atteindre les objectifs permettant de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap. Ces objectifs sont les suivants :

- Embaucher des travailleurs en situation de handicap ;
- Prendre les mesures pour maintenir dans l'emploi les collaborateurs reconnus en situation de handicap ;
- Connaître les collaborateurs bénéficiaires de la loi (titulaires d'une RQTH ou d'un autre titre), au sein de l'UES, et les accompagner dans leur progression professionnelle ;
- Aider les collaborateurs qui remplissent ou qui pourraient remplir les conditions de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) et leur permettre de bénéficier du présent accord ;
- Développer le recours aux entreprises des secteurs protégé et adapté et aux TIH.

Article 2 – Le plan d'embauche

2.1 Les partenariats

L'UES Iliad s'engage à mener toutes les actions nécessaires au recrutement de personnes reconnues travailleurs handicapés.

Le service des Ressources Humaines s'engage à pérenniser son rapprochement avec des organismes de placement spécialisés et à étudier avec eux les possibilités d'accès aux différents postes de l'UES Iliad. Les définitions de postes seront transmises aux acteurs de placement, afin d'aider ceux-ci à proposer des candidats.

L'UES Iliad vérifiera ensuite si les compétences du candidat correspondent au poste.

En collaboration étroite avec les partenaires spécialisés, des actions de recrutement spécifiques seront mises en place pour favoriser l'embauche des personnes en situation de handicap.

L'UES Iliad s'engage aussi à se rapprocher des écoles promouvant l'accès des personnes en situation de handicap aux formations technologiques, télécom et réseaux.

2.2 La prime de cooptation

Il est rappelé que, par engagement unilatéral le 19 novembre 2019, la Direction a mis en place une prime de cooptation au sein de l'UES Iliad.

En lien avec ses objectifs de recrutement de personnes handicapées, dans le cadre du présent accord, il a été convenu entre les parties de majorer cette prime de cooptation en cas d'embauche de personnes handicapées. La prime de cooptation au sein de l'UES par personne en situation de handicap cooptée sera de 50€ supplémentaires, en plus du montant initial de la prime.

Pour obtenir cette prime, les collaborateurs devront transmettre les candidatures des personnes, qu'ils cooptent par mail au service Ressources Humaines.

Par ailleurs, cette prime de cooptation sera versée au collaborateur, qui a présenté le candidat en situation de handicap retenu, si les conditions cumulatives suivantes sont respectées :

- Le collaborateur coopté doit fournir au service des Ressources Humaines sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et devra avoir validé sa période d'essai (initiale et renouvellement) ;
- Le collaborateur qui a présenté la candidature doit avoir, également, validé sa période d'essai (initiale et renouvellement) ;
- Si le collaborateur, qui a présenté le candidat retenu, venait à quitter l'entreprise avant la fin de la période d'essai (initiale et renouvellement) du candidat retenu alors il perdrait droit au versement de la prime de cooptation.

La prime de cooptation versée sera soumise aux cotisations sociales, de CSG, de CRDS dans les mêmes conditions qu'une rémunération, aux prélèvements assimilés ainsi qu'aux taxes et participations sur les salaires.

2.3 Les objectifs chiffrés de recrutement

L'UES s'engage à favoriser l'emploi direct de collaborateurs en situation de handicap (CDI et CDD). Sur les trois années à venir, l'UES Iliad s'engage, d'une part, à recruter au minimum, en CDI :

	2023	2024	2025	Total par entité
Iliad	1	1	1	3
Free mobile	6	6	6	18
Free réseau	10	10	10	30
Free SAS	1	1	1	3
Total par année	18	18	18	54

Le taux d'emploi direct était de 1.8% sur l'année 2019, et est passé à 2,02% sur l'année 2022. L'objectif est de continuer à augmenter ce taux.

2.4 Le recours à l'alternance et aux stages

L'UES s'engage à favoriser l'embauche de contrats d'apprentissage et de professionnalisation en situation de handicap, ainsi que de stagiaires en situation de handicap. Chaque année, l'UES évaluera ses besoins en contrats d'alternance et en conventions de stage.

Elle intégrera à minima sur la durée de l'accord 6 contrats en alternance et 6 stagiaires.

2.5 Le recours aux CDD Tremplin

Sous réserve de la prolongation de ce dispositif par la Loi finances pour 2023, l'UES s'engage à envisager selon les offres d'emploi ouvertes, le recours au CDD Tremplin (mesure mise en place par la loi de 2018 « choisir son avenir professionnel »). Le CDD étant conclu entre un établissement adapté et une personne en situation de handicap pour le compte de l'UES pour un contrat allant de 4 à 24 mois avec une possibilité d'embauche en CDI au terme du contrat de prestation avec l'établissement adapté.

Article 3 – Le plan d'insertion en milieu ordinaire du travail

3.1 L'accueil

La qualité de l'accueil du salarié handicapé au sein de la société et de son équipe est une étape clé dans l'intégration du travailleur handicapé. L'intégration doit s'entendre dans le cadre d'une embauche mais également lorsque le collaborateur change d'entreprise suite à une mobilité géographique et/ou professionnelle au sein du Groupe.

Dans ce cadre, la politique handicap, mise en place au sein de l'UES, sera présentée à chaque collaborateur lors de son intégration. Aussi, la politique handicap sera ajoutée au livret d'accueil.

Au-delà de ces actions, l'UES doit préparer puis suivre l'insertion du travailleur handicapé et son adaptation au poste de travail. Ces adaptations ne sont pas figées dans le temps et pourront être modifiées en fonction de l'aptitude du salarié, de l'évolution du poste de travail, et des préconisations du médecin du travail.

L'UES Iliad développe, en appui avec les professionnels compétents (médecine du travail, ergonomes, AGEFIPH, Cap Emploi, infirmière et préventeurs) et en interface avec la commission de suivi, si besoin, des actions permettant d'adapter les postes de travail aux types de handicap du salarié concerné.

Un bilan de suivi de l'intégration sera effectué, au plus tard 3 mois après l'embauche, par le responsable, avec un membre du service des Ressources Humaines s'il en fait la demande.

Tout salarié en situation de handicap et entrant dans l'UES (même en cas de transfert intra-groupe) se verra proposer l'accompagnement d'un référent handicap.

Les contrats d'alternance ou en stage seront intégrés dans le respect de la charte définissant les règles d'accueil et d'intégration des contrats en alternance et des stagiaires.

Ils bénéficieront d'un encadrement assuré par un référent qui sera leur interlocuteur privilégié, mais aussi de l'accompagnement d'un référent handicap comme tout autre salarié en situation de handicap nouvellement embauché.

3.2 L'égalité de traitement

L'UES Iliad se fixe pour objectifs de permettre aux travailleurs en situation de handicap :

- D'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ;
- D'exercer leur emploi, progresser et suivre une formation adaptée à leurs besoins ;
- De s'assurer qu'ils ont au sein de l'UES Iliad la même évolution de carrière que les autres collaborateurs, à compétences égales.

Pour ce faire, des mesures appropriées sont prises, afin que le handicap ne constitue pas une cause d'éviction et que seules les compétences soient prises en compte lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi ou d'une évolution professionnelle.

Ces mesures peuvent concerner l'analyse des postes, l'adaptation des outils de travail, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur en situation de handicap.

Par ailleurs, tout salarié de l'UES Iliad, reconnu travailleur en situation de handicap, a la possibilité de solliciter annuellement un entretien avec un membre des services des Ressources Humaines pour faire le point sur sa situation et sa carrière.

Article 4 – Le plan de maintien dans l'emploi

4.1 L'adaptation aux mutations technologiques

Le collaborateur en situation de handicap sera prioritaire pour suivre des formations nécessaires au maintien dans son poste ou en vue de son adaptation aux mutations technologiques.

Ces formations seront donc mises en œuvre de la manière la plus diligente, et financées par l'UES.

4.2 Les mesures de prévention des risques d'inadaptation

Afin de suivre au mieux les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés, ceux-ci pourront bénéficier d'une visite médicale avec le médecin du travail conformément aux dispositions légales. Cette visite aura notamment pour objectif de faire un point précis sur les restrictions à l'emploi liées au handicap et les exigences du poste occupé par le salarié. Ce suivi permettra d'anticiper les éventuelles adaptations du poste de travail liées aux évolutions du handicap, afin de pouvoir préparer au mieux les éventuels aménagements de poste ou reconversions possibles des salariés.

Dans ce cadre, les formations particulières générées par le handicap et recommandées par le médecin du travail donnent lieu à une prise en charge de l'UES.

Ces salariés pourront aussi bénéficier, sur proposition, d'un entretien avec le RH et / ou le manager et / ou le référent handicap d'un accompagnement spécifique lors d'une reprise du travail suite à une absence supérieure à deux mois de manière à favoriser son retour au poste dans les meilleures conditions.

4.3 Les mesures de reclassement

L'UES Iliad met tout en œuvre pour assurer le maintien dans l'emploi ou, le cas échéant, le reclassement des salariés en situation de handicap.

Les salariés en une situation de handicap et déclarés inapte par le médecin du travail ou confrontés à une aptitude restreinte ou encore, dont le handicap viendrait à s'aggraver au cours de leur carrière, feront l'objet d'une attention toute particulière pour les maintenir dans l'emploi. Dans l'objectif de conserver dans nos effectifs les savoirs faire, les compétences acquises et les expériences transférables du salarié, le service RH, lors de la procédure de reclassement, soumettra le profil du salarié à des managers opérationnels de son périmètre.

Ainsi, le médecin du travail est associé à la recherche et à la mise en œuvre de solutions permettant le maintien dans l'UES des travailleurs handicapés ou des salariés déclarés inaptes à leur poste.

Dans un premier temps, ils pourront bénéficier d'une visite de pré-reprise, assurée par le médecin du travail. Puis, sur avis de la médecine du travail, en cas d'incapacité partielle ou totale au poste (sauf en cas de dispense de recherche de reclassement effectuée par le médecin du travail) toutes les solutions permettant au collaborateur en situation de handicap de conserver un emploi au sein du Groupe sont envisagées :

- Modifications des horaires de travail pour prendre en compte, par exemple, les contraintes liées aux éventuels soins médicaux réguliers liés au handicap ;
- Aménagements du poste de travail (si ces aménagements sont compatibles avec les missions et les nécessités opérationnelles) ;
- Formations continues, notamment celles proposées sur linkedin Learning si le salarié a ouvert son compte avant la déclaration d'incapacité par le médecin du travail. Un rappel en ce sens sera fait au salarié dans le courrier d'information sur la procédure d'incapacité, envoyé par le service RH

A défaut, au sein de l'UES, de poste compatible disponible, une recherche de reclassement dans le groupe (parmi les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel) est réalisée.

Dans la mesure du possible un essai encadré (L. 323-3-1 et D. 323-6 et suivants du code de la sécurité sociale) pourra être envisagé si le salarié inapte, en situation de handicap et en arrêt maladie, souhaite découvrir un métier présent sur Iliad up et sur lequel il souhaiterait se positionner et ce, dans le strict encadrement de la loi, c'est-à-dire après autorisation :

- du médecin traitant,
- du médecin conseil de l'assurance maladie
- du médecin du travail.

Durant cet essai encadré d'une durée maximale de 14 jours, le salarié, en arrêt maladie, pourra tester la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé.

Si besoin et à la demande du salarié une aide pourra être apportée à la reformulation d'un CV et à l'accompagnement vers une recherche de poste. Cette aide en interne, par le service RH ou en externe (cabinet, Cap emploi, Agefiph) sera prise sur le budget handicap dans la limite du budget prévisionnel alloué à l'article 9.

4.4 L'aménagement des postes de travail

Les aménagements des accès aux locaux et des postes de travail et/ou des véhicules mis à disposition par l'UES sont réalisés pour les travailleurs handicapés chaque fois que cela est nécessaire et possible, dans un délai raisonnable de 2 mois maximum (sauf pour les cas particuliers dont le délai dépend du fournisseur, du matériel ou du véhicule).

L'UES Iliad se rapprochera du médecin du travail et apportera les financements, sur le budget de l'accord, afin d'aider les travailleurs handicapés à acquérir les appareillages spécialisés nécessaires à leur maintien dans l'emploi. La commission de suivi sera informée, dans le cadre des réunions ordinaires prévues, de ces projets d'aménagements de poste.

4.5 La formation

Dans le cadre de cet accord, la Direction réaffirme l'importance des actions de formation dans la connaissance que les salariés peuvent avoir du handicap. Une sensibilisation est ouverte en e-learning à l'ensemble des collaborateurs de l'UES.

Dans ce cadre, les parties réaffirment la nécessité que les membres du service Ressources Humaines, les référents handicap et plus généralement les managers puissent être formés au management de la diversité. A cet effet, ils pourront bénéficier d'un module de formation en e-learning sur le recrutement et l'intégration d'un salarié en situation de handicap. Suite à cette formation, les managers seront sollicités pour intégrer dans leur service, un stagiaire en situation de handicap notamment durant les Duo Day organisés lors de la SEEPH.

De plus, deux modules de sensibilisation, présents sur l'intranet dans la partie handicap demeureront accessibles à l'ensemble des collaborateurs désireux de se maintenir informé sur le sujet.

4.6 L'évolution professionnelle dont l'accès à la promotion

Les salariés en situation de handicap accèderont aux dispositifs de promotion selon les règles en vigueur dans l'entreprise garantissant des aménagements d'accessibilité nécessaires à la préparation et à la tenue des épreuves de sélection, ainsi qu'à l'adaptation des postes à pourvoir.

Article 5 – Les autres mesures spécifiques d'accompagnement

5.1 La démarche volontaire de reconnaissance du statut de travailleur handicapé

Il est accordé une absence rémunérée, sous la forme d'une journée entière ou de deux demi-journées, pour les salariés confrontés à une situations de handicap et souhaitant effectuer les démarches auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MPDH) afin de se faire reconnaître travailleur handicapé, ou pour tout salarié présent dans l'UES et souhaitant renouveler sa demande à l'expiration du délai indiqué pour le statut de travailleur handicapé. Le salarié justifiera de cette absence en communiquant à la mission handicap une copie du bordereau de dépôt du dossier à la MDPH.

5.2 Les visites de suivi médical liées au handicap

Il est accordé une ou des absences rémunérées pour les salariés reconnus en situation de handicap et devant effectuer des bilans ou des examens de santé en lien avec leur handicap et ne pouvant être effectués en dehors des heures de travail. Le salarié justifiera de cette absence par un justificatif valable précisant les heures des bilans ou des examens de santé.

5.3 L'accompagnement administratif

Le service ressources humaines enverra un courriel aux travailleurs handicapés pour leur rappeler, le cas échéant, que leur titre de bénéficiaire (RQTH notamment) reconnaissance de travailleur handicapé arrive bientôt à échéance. Le médecin du travail du siège, à Paris, sera mis en copie de cet envoi.

Avant chaque visite médicale d'un travailleur handicapé, une notification sera envoyée au médecin du travail du centre de santé concerné pour lui notifier la qualité de travailleur handicapé du salarié.

5.4 Les frais de transport

5.4.1 Sur avis du médecin du travail

L'UES Iliad s'engage à prendre en charge les frais de transports des salariés rencontrant des difficultés importantes de déplacement liées à leur handicap, sur avis du médecin du travail, et dans la limite de ce qui reste à charge du salarié (déduction faite des aides dont il peut bénéficier) et du budget prévisionnel alloué à l'article 9. Les notes de frais seront à remettre à la mission handicap.

5.4.2 De façon exceptionnelle

L'UES Iliad s'engage à prendre en charge les frais de transports des salariés rencontrant des difficultés ponctuelles et importantes de déplacement (ex : grèves, difficultés ponctuelles de transport, etc.) :

- si le handicap du salarié justifie l'utilisation de transports,
- et dans la limite de ce qui reste à la charge du salarié (déduction faite des aides dont il peut bénéficier) et du budget prévisionnel alloué à l'article 9.

Pour pouvoir bénéficier de cette aide, le salarié devra justifier de sa situation auprès de son manager et du service Ressources Humaines.

Une fois la prise en charge validée, les notes de frais seront à remettre à la mission handicap.

5.5 Les appareillages spécifiques de compensation du handicap

L'UES Iliad s'engage à prendre en charge toute autre mesure adaptée au handicap rencontré par le salarié en situation de handicap (ex : appareil auditif, etc.), sur avis de la médecine du travail ou du médecin traitant et dans la limite de ce qui reste à la charge du salarié (déduction faite des aides dont il peut bénéficier) et du budget prévisionnel alloué à l'article 9.

5.6 Le Télétravail

L'ensemble des salariés en situation de handicap, sous réserve d'en faire la demande et de l'acceptation de leur supérieur hiérarchique, peuvent demander à augmenter d'une journée supplémentaire leur nombre de journée en télétravail prévue dans leur convention individuelle, et ce, dans la limite de 3 jours par semaine. Si besoin et en cas de doute, le manager pourra se tourner vers le service RH pour envisager la mise en place de cette journée dans les meilleures conditions.

Pour rappel, les conditions requises sont les suivantes (liste non exhaustive) :

- l'accès au travail est rendu difficile par le handicap du salarié ;
- l'autonomie professionnelle est validée par le supérieur hiérarchique,
- le télétravail est compatible avec la nature du poste,
- le salarié devra disposer des moyens et des équipements rendant possible le télétravail (ordinateur portable, etc.).

Ne peuvent donc pas être éligibles, notamment les salariés ayant une activité qui par nature requiert d'être exercée dans les locaux de l'entreprise.

Plus généralement, à l'exception de cette potentielle journée supplémentaire, les conditions d'application du télétravail restent celles prévues par la convention individuelle de télétravail que le collaborateur à temps plein ou à temps partiel, a signé.

A noter, qu'une attention particulière du manager et du service Ressources Humaines sera accordée en cas de demande ponctuelle d'un salarié en situation de handicap, réalisée pour faire face à une grève des transports, fortes intempéries rendant l'accès compliqué sur le lieu de travail, ou en cas d'épisode de pic de pollution.

5.6.1 Un service d'accompagnement social

Il est rappelé que par l'intermédiaire d'Action Logement, les salariés de l'UES bénéficient d'un accompagnement social. En effet, un service est dédié aux salariés confrontés à des difficultés personnelles et/ou professionnelles imprévisibles, qui génèrent un déséquilibre financier et/ou viennent fragiliser le maintien dans leur logement ou empêchent l'accès à

	ACCORD D'ENTREPRISE Accord pour l'emploi et l'insertion des travailleurs en situation de handicap Période 2023-2025	Page 11 sur 15
---	---	-----------------------

un logement. Ce service permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'identifier et de rechercher des solutions adaptées. Cet accompagnement est complètement gratuit et confidentiel.

Article 6 – Le recours à des entreprises adaptées ou du secteur protégé et aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)

Dans les limites fixées par la loi, la direction est tenue d'examiner les possibilités pour satisfaire à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés, et de sous-traiter des activités auprès des secteurs adapté et protégé (ESAT et EA) et des TIH.

L'UES Iliad s'engage à continuer le développement des achats et prestations de services auprès des ESAT, des EA et des TIH notamment pour :

- L'impression et la reprographie de documentation ;
- Les activités de traiteur ;
- L'achat de goodies ;
- Le démontage de Free box
- Le contrôle de câbles
- Etc.

L'UES Iliad se rapprochera des ESAT, des EA et des TIH lors de chaque évènement.

L'UES s'engage à sensibiliser et outiller les Services Généraux et tout autre service amené à gérer les achats responsables sur le recours aux achats et prestations de services auprès des ESAT, des EA et des TIH.

En cas de charge de travail ponctuelle et exceptionnelle, l'UES Iliad recherchera, comme par le passé, à collaborer avec des établissements spécialisés en vue d'une mise à disposition de personnel.

Article 7 – Les actions d'informations et de sensibilisation

La mise en œuvre du présent accord nécessite la continuité d'une sensibilisation et d'une implication continue et volontariste des principaux acteurs en charge du processus de recrutement, d'évolution professionnelle, à savoir la direction, les encadrants et le service des Ressources Humaines, notamment en cas d'intégration de nouveaux encadrants. La sensibilisation concerne également l'ensemble des salariés de l'UES, afin de garantir la meilleure information auprès des salariés bénéficiaires et la meilleure intégration des nouveaux collaborateurs en situation de handicap.

Ces actions de sensibilisation et de communication consisteront en :

- Une communication interne afin de sensibiliser l'ensemble des salariés de l'UES Iliad (affichage, mailing, présentation lors des accueils d'intégration, mémo, guide, kakémonos, vidéo, etc.) ;
- Des événements de sensibilisation tout au long de l'année et notamment au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ;
- Une mise à disposition du présent accord auprès du service des Ressources Humaines ;
- Une formation à destination des managers, des services RH et des référents handicap sur le recrutement et l'intégration de salariés en situation de handicap ;
- Une sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs de l'UES Iliad sur le sujet ;
- Une prise en compte quotidienne dans la gestion des Ressources Humaines et managériales des dispositions de l'accord.

Aussi, afin que les collaborateurs puissent avoir connaissance des actions mises en place au sein de l'UES et de leurs droits le présent accord sera publié sur l'intranet de l'UES sur la partie dédiée au handicap.

Les parties au présent accord entendent mettre en avant l'intérêt, pour les personnes concernées, de se faire connaître ou reconnaître comme travailleur en situation de handicap.

Cela suppose qu'un certain nombre de salariés présents dans l'UES n'ont pas encore évoqué leur situation de handicap, et que d'autres remplissent les conditions pour obtenir une reconnaissance de travailleur en situation de handicap et qu'il convient de les accompagner dans les démarches en ce sens.

Pour ce faire, la direction a pour mission de continuer à :

- sensibiliser les acteurs de l'UES au handicap ;
- communiquer sur les mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap ;
- assister dans ses démarches, tout salarié de l'UES susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap.

Aussi, au-delà de ces actions de sensibilisation internes à l'UES, afin que les fournisseurs et les sous-traitants soient inclus dans la démarche volontariste de l'UES ILIAD, les trames de contrat de sous-traitance mises en place par la Direction juridique du Groupe, rappelleront l'importance pour le Groupe de maintenir et d'intégrer dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 8 – Le pilotage de la mission handicap

8.1 Les moyens humains identifiés

L'UES Iliad s'engage à mettre en œuvre les moyens humains nécessaires à la tenue des objectifs. Pour ce faire, un/une responsable handicap est identifié(e) et rattaché(e) au service des Ressources Humaines. Il/elle a pour rôle de coordonner les actions, d'animer les différents axes de l'accord, sous la responsabilité de la ou du DRH du groupe

Un réseau de référents handicap qui appartiendra obligatoirement au personnel de l'UES Iliad et qui aura accepté d'exercer cette mission sera également identifié. Les référents exerceront leur rôle de façon régionale. Ils auront pour rôle d'informer et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la politique handicap de l'UES Iliad, et d'aider au déploiement de l'accord, ainsi qu'à la mise en œuvre de ses dispositions. Ils accompagneront également le salarié dans son intégration, sans que ce rôle ne le pénalise lui-même dans sa fonction. Ce référent sera un interlocuteur de proximité pour les salariés qui en ressentiraient le besoin sur le sujet du handicap.

Le réseau de référents se réunira de façon régulière en fonction de l'actualité, en présentiel ou via une réunion en visio.

Le médecin du travail et l'infirmière du travail sont les conseillers de l'employeur, des collaborateurs et des représentants du personnel, notamment sur l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.

Le préventeur travaille sur tous les aspects liés aux conditions de travail, en collaboration avec le médecin du travail, l'infirmière, le / la chargé(e) de mission handicap, les référents handicap, la CSSCT, et le manager pour l'adaptation de poste.

La CSSCT a une mission primordiale en matière de prévention des risques professionnels sur la santé des salariés. La CSSCT peut être consultée au sujet des mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment en matière d'aménagement de postes de travail.

Les IRP et les organisations syndicales font partie intégrante des acteurs auxquels les salariés en situation de handicap peuvent venir se référer.

L'UES Iliad pourra, selon ses besoins, recourir à des consultants externes.

Les salariés pourront consulter sur l'intranet de l'UES Iliad les coordonnées de l'ensemble de ces acteurs, susceptibles de les aider.

8.2 La commission de suivi

Afin de suivre l'avancée des actions et d'en mesurer l'efficacité, l'UES Iliad dispose d'une commission de suivi des actions composée :

- D'un membre du CSE ou de la CSSCT (désigné par le CSE)
- D'un médecin du travail,
- Le/La responsable handicap,
- D'un représentant de la direction,
- D'un membre par organisation syndicale représentative signataire et non signataire de l'accord.

Cette commission se réunira 2 fois par an en vue de la présentation :

- En juillet ou septembre de l'année N : d'un état intermédiaire de suivi des actions de mise en place au S1 de l'année N ;
- En février de l'année N+1 : d'un bilan annuel de l'année N où seront examinés les indicateurs apparaissant dans l'annexe. Ce bilan sera également remis aux délégués syndicaux représentatifs.

Puis à la fin de l'accord (soit l'année N+4) dans le cadre de la remise du bilan définitif. Ces bilans seront également transmis à la DRIEETS.

Article 9 – La pesée financière de l'accord

9.1 Estimation de la dépense du budget

Chaque année, l'UES Iliad s'engage à dépenser un budget au moins équivalent à la contribution qui aurait été versée à l'AGEFIPH sans agrément.

En 2022, ce montant est estimé à environ 850 000 €. L'UES Iliad s'engage donc à compenser le montant estimé de la contribution jusqu'à 850 000 €.

Ce budget sera réparti comme suit, sachant que les sommes sont fongibles entre elles, hors budget alloué au pilotage & suivi et information & sensibilisation.

9.2 Répartition annuelle prévisionnelle du budget ajustable en fonction de la contribution annuelle de l'Agefiph due :

	Répartition %	Répartition €
Pilotage & Suivi	7%	59 500
Information & Sensibilisation	18%	153 000
Plan d'embauche TH	16%	136 000
Accueil & Insertion	13%	110 500
Formation	4%	34 000
Maintien dans l'emploi des TH	30%	255 000
Autres mesures	10%	85 000
Sous-traitance	2%	17 000
TOTAL	100 %	850 000

Au terme des trois années de l'accord, dans le cas où l'UES Iliad n'aurait pas dépensé l'ensemble du budget correspondant à la contribution réellement due, la différence serait reversée à l'AGEFIPH dans le cadre de la DOETH.

Article 10 – Communication de l'accord

Une communication en interne sera mise en place par l'UES Iliad pour faire connaître les droits des travailleurs en situation de handicap notamment sur toutes les mesures prises dans le cadre de l'accord. Cette communication sera adressée à l'ensemble des collaborateurs et de l'encadrement.

Article 11 – Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa date d'agrément avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée et renouvelable de 3 ans qui prendra fin au 31 décembre 2025.

Son entrée en vigueur est cependant subordonnée à son agrément conformément à l'article R. 5212-15 du Code du travail.

Dans l'hypothèse où l'administration refuserait de donner le renouvellement de son agrément, les dispositions de l'accord continueraient à s'appliquer, à l'exception de certains indicateurs :

- Toutes les dépenses liées au budget prévisionnel annuel citées dans l'article 9
- Les objectifs chiffrés de recrutement
- Le recours à l'alternance et aux stages
- La prise en charge des frais de transport de façon exceptionnelle
- Toute autre mesure ponctuelle d'accompagnement
- Les absences rémunérées pour les visites de suivi médical liées au handicap

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Toute demande de révision, de la part des signataires, devra être accompagnée d'un projet précis. Les discussions s'engageront dans un délai de deux mois suivant la date de révision. L'accord révisé devra de nouveau être soumis à l'agrément de la DRIETS.

Les négociations, en vue du renouvellement seront ouvertes au minimum 3 mois avant la fin de validité. L'accord arrivant à expiration cessera de produire ses effets.

Article 12 – Dépôt et publication

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Cet accord sera déposé sur la plateforme nationale « TéléAccords » du ministère du travail par le représentant légal de l'entreprise, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. Chaque entreprise de l'UES Iliad effectuera ce dépôt.

Fait à Paris, le 13 janvier 2023

Pour la CFDT

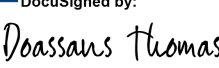
Monsieur Eli Roger BETJOL

DocuSigned by:

 918359160CD24AE...

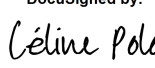
Pour la FO COM

Monsieur Thomas DOASSANS

DocuSigned by:

 6E5B4B56DAE6410...

Pour la Direction

Madame Céline POLO

DocuSigned by:

 F64126922379414...

ANNEXE

INDICATEURS DE SUIVI DU BILAN ANNUEL

CONSTRUCTION ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP

- Nombre de personnes intervenant pour la Mission Handicap formées
- Montant des dépenses par axe imputées au budget de l'accord
- Montant des dépenses par axe hors budget de l'accord
- Nombre de sollicitations du réseau spécialisé
- Nombre de réunions de la Commission de mise en œuvre et suivi de l'accord

INFORMATION, COMMUNICATION, SENSIBILISATION

- Nombre d'actions de communication
- Nombre de sessions de formation/sensibilisation
- Nombre de personnes formées

RECRUTEMENT ET INTEGRATION

- Nombre d'embauches de travailleurs handicapés en CDI et en CDD
- Nombre d'entretiens réalisés avec un candidat en situation de handicap.
- Nombre de stagiaires et alternants recrutés en situation de handicap.
- Nombre total de collaborateurs handicapés dans l'entreprise en CDD et CDI.
- Taux d'emploi direct (CDI et CDD).
- Nombre d'actions en faveur du recrutement selon le type d'action

MAINTIEN DANS L'EMPLOI, FORMATION ET EVOLUTION DE CARRIERE

- Nombres d'accompagnements réalisés
- Nombre d'adaptations de poste avec répartition selon le type d'aménagement
- Nombre de journées d'absence autorisée

DEVELOPPEMENT DES RELATIONS AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

- Montant des dépenses engagées auprès des établissements relevant du secteur protégé et adapté.
- Nombre de contrats souscrits auprès du secteur protégé et adapté.