

**POUR LES ANNEES 2025 – 2026 -2027**

**La société EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES – PARTICIPATIONS, Société par Actions Simplifiée au capital de 242 560 000 €, inscrite au RCS de VERSAILLES sous le numéro 492 847 843, dont le siège social est situé 3-7, Place de l'Europe – 78140 VELIZY-VILLACOUBLAY représentée par Alicia Penet,**

**D'une part,**

**D'autre part,**

Handwritten notes:

- AD
- EF
- CG
- SP

## Table des matières

Préambule.....	4
Article 1 : Champ d'application et cadre de l'accord .....	5
Article 1.1 : Champ d'application.....	5
Article 1.2 – Cadre et agrément de l'accord .....	5
Article 1.3 : Définition du handicap et bénéficiaires de l'accord .....	5
Article 2 : Bilan de l'accord du 11 mars 2022.....	6
Article 2.5 : Bilan Chiffré .....	8
Article 2.6 : La situation de l'emploi des salariés bénéficiaires de l'OETH.....	10
Article 3 : Pilotage de l'accord.....	11
Article 3.1 : La Mission Handicap .....	11
Article 3.2 : Les Référents Handicap .....	11
Article 3.3 : Le Comité de Pilotage (COPIL) mission handicap .....	12
Article 3.4 : Les achats.....	13
Article 3.5 : Les Equipes ressources humaines locales.....	13
Article 3.6 : Les Managers .....	13
Article 3.7 : Les Instances Représentatives du Personnel (IRP) .....	14
Article 3.8 : Les Services de Prévention et de Santé au Travail.....	14
Article 4 : Plan d'embauche et d'intégration .....	14
Article 4.1 : Objectifs de recrutement.....	14
Article 4.2 : Attractivité et sourcing .....	15
Article 4.3 : Accueil de stagiaires et d'alternants.....	15
Article 4.4 : Intégration .....	16
Article 4.5 : Tutorat .....	16
Article 4.6 : Synthèse du plan d'embauche.....	16
Article 5 : Plan de maintien en emploi .....	16
Article 5.1 : Démarche de reconnaissance (ou de renouvellement) de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) .....	17
Article 5.2 : Objectifs de reconnaissance de BOETH .....	18
Article 5.3 : Anticipation des situations individuelles par l'organisation de visites médicales.....	18
Article 5.4 : Aménagement du poste de travail .....	18
Article 5.5 : Aménagement des conditions de travail.....	19
Article 5.6 : Absences pour examens / soins médicaux.....	19
Article 5.7 : Accessibilité des locaux.....	19
Article 5.8 : Aide à la vie quotidienne .....	20
Article 5.9 : Cellule d'assistance psychologique.....	20
Article 5.10 : Inaptitude du salarié handicapé .....	20
Article 5.12 : Synthèse.....	21

Article 6 : Gestion de carrière des salariés en situation de handicap.....	22
Article 6.1 : Suivi individualisé.....	22
Article 6.2 : Formation .....	22
Article 6.3 : Aides à la mobilité.....	23
Article 7 : Communication et sensibilisation.....	24
Article 7.1 : Communication sur l'accord.....	24
Article 7.2 : Communication interne .....	24
Article 7.3 : Communication externe .....	25
Article 7.4 : Sensibilisation des collaborateurs .....	25
Article 7.5 : Accessibilité numérique.....	26
Article 7.6 : Synthèse.....	26
Article 8 : Formation des acteurs .....	27
Article 8.1 : Les Référents Handicap .....	27
Article 8.2 : La formation des acteurs en charge du recrutement .....	27
Article 8.3 : Formation des membres de la commission de suivi.....	28
Article 8.4 : Formation des managers et des équipes de travail.....	28
Article 8.5 : Synthèse.....	28
Article 9 : Collaboration et Développement de partenariats avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté.....	28
Article 10 : Budget.....	29
Article 10.1 : Budget prévisionnel – moyens financiers de l'accord .....	29
Article 10.2 : Financement du budget.....	29
Article 11 : Suivi de l'accord .....	30
Article 12 : Durée de l'accord.....	30
Article 13 : Adhésion ultérieure à l'accord par une organisation syndicale .....	31
Article 14 : Révision de l'accord .....	31
Article 15 : Dépôt de l'accord.....	31
Annexe 1 – Liste des sociétés.....	33
Annexe 2 – Les acteurs de l'accord handicap .....	36
Annexe 3 – Indicateurs de suivi .....	37
Annexe 4 – Plan d'embauche et de reconnaissances .....	38
Annexe 5– Budget prévisionnel .....	39

## **Préambule**

L'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui constitue un des axes importants de la politique de responsabilité sociale de la Branche Energie Systèmes du groupe Eiffage, est une préoccupation partagée par la Direction et les Organisations Syndicales représentatives signataires.

Après un diagnostic action mené, avec le soutien de l'Agefiph, au cours 2<sup>ème</sup> trimestre 2021, un accord agréé sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap a été signé le 11 mars 2022.

Cet accord agréé a permis de remettre l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au cœur de la politique ressources humaines de la Branche avec la création d'une mission handicap nationale dédiée, le rétablissement de relais formés au sein des différents établissements et la mise en œuvre d'actions concrètes et innovantes dans la promotion interne et externe de la politique handicap, le recrutement, le maintien dans l'emploi et le recours au secteur de travail protégé et adapté.

Il a également permis de manière plus globale, de faire évoluer les mentalités sur l'emploi des salariés en situation de handicap qui doit aussi être perçue comme un facteur de performance sociale et non comme une obligation.

Fortes des actions menées pendant les trois années d'application de l'accord dont un bilan est dressé à l'article 2 du présent accord, et conscientes des actions restant à renforcer pour améliorer dans la durée le taux d'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les parties ont souhaité reconduire et améliorer les dispositions de l'accord de 2022 dans un nouvel accord agréé conclu pour une durée de trois ans.

Les enjeux principaux de ce nouvel accord, définis au regard du bilan des trois dernières années, de l'évolution de la pyramide des âges et du nombre de départ à la retraite à venir, sont principalement, d'augmenter le nombre d'embauches, de continuer à augmenter le nombre de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des collaborateurs déjà en poste et de poursuivre les efforts de maintien dans l'emploi.

La réussite des actions présentées ci-après dépendra de la capacité de l'ensemble des acteurs à travailler en collectif et interagir vers un objectif commun : faire d'Eiffage Energie Systèmes une référence en matière d'emploi de salariés reconnus Travailleurs Handicapés dans les secteurs d'activité où elle opère. Ces actions seront menées en complément de l'ensemble des actions de prévention et d'amélioration des conditions de travail déjà entreprises dans la Branche.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap modifiée par la loi n°2005-102 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment l'article L. 5212-8 du Code du travail.

Il a pour objet de définir les mesures retenues pour promouvoir le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, permettant :

- Le pilotage et la conduite de la politique handicap d'Eiffage Energie Systèmes,
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs,
- Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- La gestion de carrière des salariés en situation de handicap,
- La sensibilisation et la formation des acteurs internes et la communication externe,
- La collaboration et le développement de partenariats avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Le taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés consolidé au niveau des entreprises comprises dans le périmètre d'application de l'accord du 11 mars 2022, et calculé selon les modalités définies à l'article D 5212-3 du code du travail, est de 4,54% au titre de l'année 2023. En prenant l'ensemble des sociétés auxquelles le nouvel accord s'applique, notamment celles auxquelles l'accord du 11 mars 2022 ne s'applique pas, le taux d'emploi est de 4,43%.

Les mesures prévues dans le présent accord doivent permettre à la Branche d'augmenter le nombre total de salariés en situation de handicap présents dans ses effectifs de 323 personnes (soit une progression de 44%) et d'atteindre, au terme de celui-ci, un taux d'emploi ~~d'au moins 5,5%~~ tout en visant l'objectif de 6%.

Cet objectif tient compte du nombre moyen de recrutements, des nouveaux statuts de salariés en situation de handicap, ainsi que des entrées et sorties (mobilités, départs, non renouvellement de statuts) sur la période de l'accord allant du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027.

## **Article 1 : Champ d'application et cadre de l'accord**

### ***Article 1.1 : Champ d'application***

L'application des dispositions du présent accord concerne l'ensemble des entreprises détenues par Eiffage Energie Systèmes Participation mentionnées à l'annexe 1 et situées en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer.

Les sociétés qui viendraient à être détenues majoritairement par Eiffage Energie Systèmes Participation après la date de signature des présentes entreront dans le champ d'application du présent accord et seront tenues d'en appliquer les dispositions.

### ***Article 1.2 – Cadre et agrément de l'accord***

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.5212-8 et R.5212.12 et suivants du Code du Travail aux termes desquels l'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord collectif agréé.

Il exonère les entreprises de la branche Eiffage Energie Systèmes citées à l'annexe 1 et au second paragraphe de l'article 1.1 de tout versement de contributions financières aux URSSAF à compter de l'exercice 2025, pendant toute la durée de validité de l'accord.

Il sera soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente (préfet du département) conformément à l'article R. 5212-14 du Code du travail avant le 31 mars 2025. En cas de refus par celle-ci, il sera réputé nul et non avenu.

### ***Article 1.3 : Définition du handicap et bénéficiaires de l'accord***

Il convient de rappeler que la loi du 11 février 2005 définit le handicap au sens de l'article L114 de l'action sociale et des familles comme étant « 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 aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- 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 ou 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 personnes mentionnées à l'article L 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- Les personnes mentionnées aux articles L 241-3 et L 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Compte tenu des délais parfois très longs dans certains départements pour la délivrance de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), il est précisé que l'ensemble des mesures contenues à l'article 5, est octroyé aux salariés en cours de déclaration de leur statut dès lors qu'ils disposent d'un récépissé de dépôt de leur dossier auprès de leur Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

De fait, ils peuvent bénéficier de ces mesures dans les meilleurs délais possibles.

## **Article 2 : Bilan de l'accord du 11 mars 2022**

### **Article 2.1 : Le pilotage de l'accord**

La création de la Mission Handicap est un élément clé du déploiement et du succès de la démarche handicap au sein de la Branche.

Si l'animation du réseau et l'impulsion des différentes actions par le référent national est indispensable, les référents régionaux ainsi que ceux d'établissements sont l'assurance du déploiement de ces actions sur le terrain et assurent le contact direct avec les collaborateurs en s'appuyant sur les équipes ressources humaines de proximité.

La réussite de la mise en place du réseau handicap est lié notamment :

- A la professionnalisation des référents handicaps via des formations coanimés par des acteurs externes spécialisés
- A la mise en place d'un canal d'échange privilégié où les référents peuvent retrouver les différents documents mis à disposition et échanger entre eux notamment sur les bonnes pratiques
- A la mise en place au niveau central d'actions notamment en matière de communication qui sont relayées et accompagnées au niveau local.

De même l'implication des Instances Représentatives du Personnel et des managers est indispensable pour la suite du déploiement de l'accord handicap.

Enfin l'implication des CODIR de chaque région sera également un appui fort pour la mise en œuvre du présent accord.

### **Article 2.2 : embauche et intégration**

De nombreuses actions ont été déployées sur les trois dernières années en matière de recrutement et d'intégration.

#### **Recrutement**

L'ensemble des recruteurs de la Branche a été formé au recrutement inclusif. Cette formation a permis de les sensibiliser au recrutement de personnes en situation de handicap. Elle les a aussi mis en posture d'accompagnement des managers dans le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, qui précisent que nous sommes ouverts à toutes les candidatures, sont diffusées sur des sites de recrutement spécialisés et nous participons au moins une fois par an par un forum spécialisé (Hello Handicap ou Talents Handicap).

Nous avons noué des partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisés et avons aussi mis en place des implants au sein de plusieurs Pôles de la Branche. Ces implants permettent de bénéficier de plusieurs journées par mois de « vacations » de consultants spécialisés au sein de nos propres équipes de recrutement. Cette proximité permet une montée de compétences réciproque : nos équipes RH progressent dans leur connaissance des sujets liés au handicap et les consultants externes appréhendent mieux nos métiers et leurs spécificités. En complément, nous avons mis en place pour les Pôles sans implant des Job Dating Handicap, organisés sur mesure.

#### **Intégration**

Tous les nouveaux embauchés sont sensibilisés sur nos actions en faveur du handicap lors de leur parcours d'intégration (diffusion des flyers, mise à disposition des e-learning et présentation de l'accord handicap lors des journées d'intégration au sein des Pôles) ainsi qu'à l'occasion du séminaire d'intégration des cadres organisé par la Branche, avec l'implication de notre partenaire en charge de l'orientation des personnes en situation de handicap.

#### **Relations écoles**

Des échanges ont été initiés avec les Missions Handicap de nos écoles cibles ce qui a donné lieu à des interventions dans les écoles pour sensibiliser les étudiants au handicap dans le monde du travail.

De plus, une classe d'alternants a été mise en place au sein de la DR Thermie & Services Ile de France à titre expérimental. Il s'agit de jeunes dont la majorité sont en situation de handicap et qui vont être formés pendant un an à nos métiers.

### **Article 2.3 : Maintien dans l'emploi**

La procédure d'inaptitude et de reclassement au sein de la Branche a été adaptée afin que les dispositions de l'accord soient appliquées. Un accompagnement pour un reclassement externe est proposé systématiquement aux salariés en situation de handicap lorsqu'un reclassement interne n'est pas envisageable. A ce jour, 2 accompagnements ont été financés par la mission handicap.

La Mission Handicap a également financé 194 aménagements de poste ce qui favorise le développement des demandes de reconnaissance RQTH. Le budget dédié et la rapidité d'attribution sont un vrai atout pour les collaborateurs.

AP  
7 CG  
EE CT SP

#### Article 2.4 : Communication et sensibilisation

Les actions de communication seules ne sont pas suffisantes. En revanche, lorsqu'elles sont accompagnées d'une sensibilisation, les retombées sont beaucoup plus importantes.

C'est pour cette raison que des ¼ heures handicap ont été créés et sont accessibles sur EASY. Ils sont déployés par les RRH, référents handicap ou préventeurs notamment lors de la SEEPH.

Les DR et pôles ont participé aux DUODAY avec un nombre de duos croissant chaque année, ce qui permet à nos collaborateurs de changer leur regard sur le handicap.

Localement, des actions de sensibilisation ont été mises en place à l'occasion d'Octobre rose (prévention du cancer du sein) ou de Movember (prévention des cancers masculins).

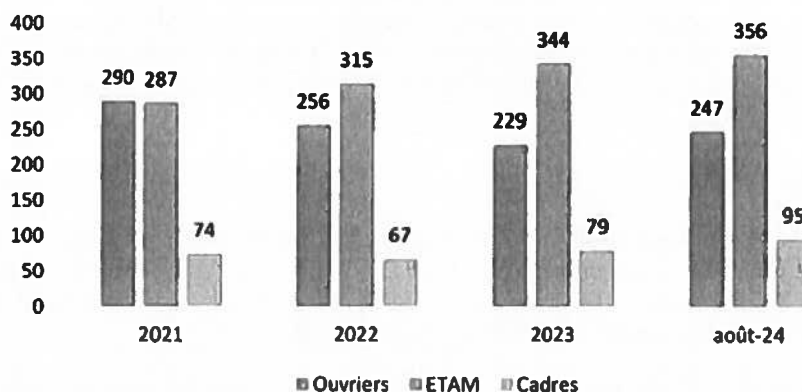
Enfin, un support de communication et diffusé régulièrement à tous les salariés est déposé dans les coffres-forts électroniques. Il a porté sur :

- La présentation de la cellule en charge de l'orientation et du conseil sur le handicap (mai 2023)
- Qu'est-ce que la RQTH (novembre 2023)
- La perte auditive (mars 2024)
- Le cancer (septembre 2024)
- Le handicap invisible (octobre 2024)

Plus largement, une campagne de communication interne et externe a été développée. Elle met en scène des duos professionnels et met l'accent sur la complémentarité des profils avec le #TousDifférents et le slogan « Chez Eiffage Energie Systèmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap nous porte tous plus loin ». S'agissant spécifiquement des référents handicap, ceux-ci ont été dotés d'une identité visuelle qui figure dans leurs signatures mails et sous forme de pins et autocollants pour les PC, les postes de bureaux ou vestiaires.

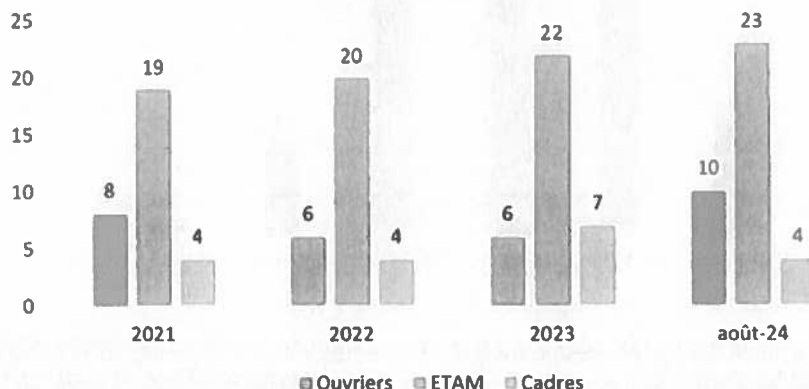
#### Article 2.5 : Bilan Chiffré

Evolution du nombre de personnes en situation de handicap



- Le nombre de salariés en situation de handicap sur le périmètre de l'accord 2022-2024 augmente de 60 personnes entre décembre 2022 et août 2024. On observe une légère hausse de la proportion de cadres et d'ETAM en corrélation avec la variation des effectifs de la branche.

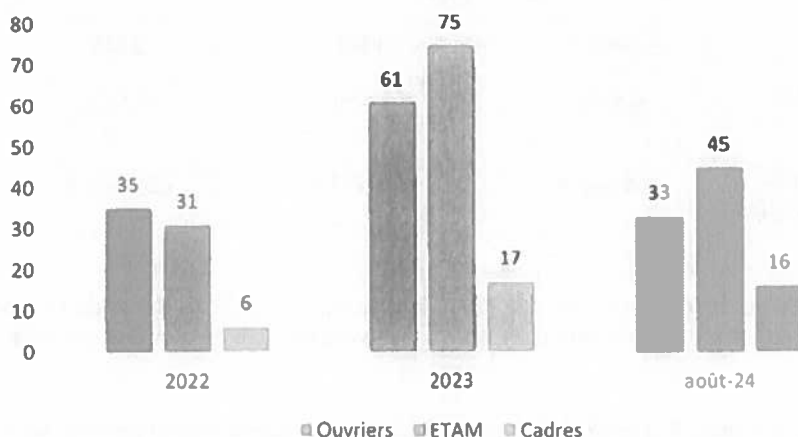
Evolution du nombre embauches de salariés en situation de handicap



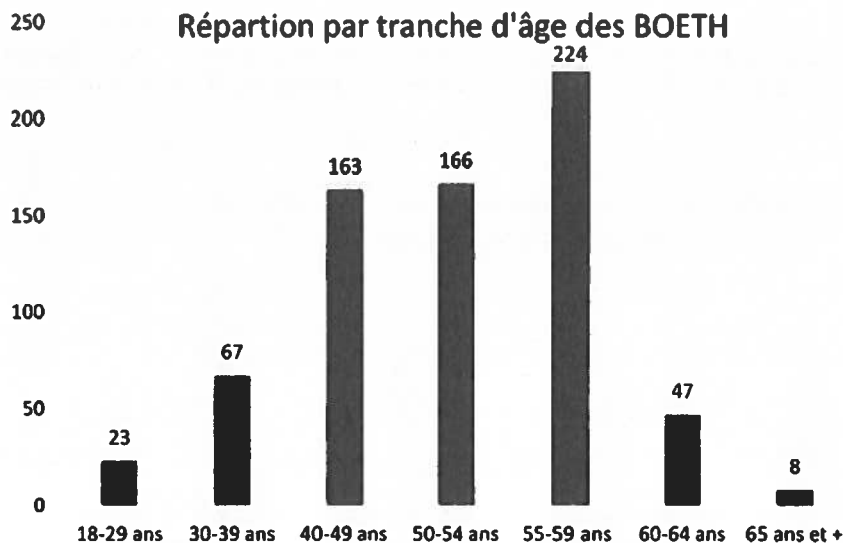
- Il est à préciser que nous rencontrons sur nos métiers des difficultés de recrutement. La piste du recrutement externe s'avère donc complexe et le nombre d'embauches, malgré les efforts effectués en la matière par la mission handicap et le service recrutement, est limité et en dessous des objectifs fixés par l'accord.

Il convient toutefois de noter que sur les premiers mois de l'année 2024, le nombre d'embauches externes de salariés en situation de handicap est supérieur au nombre d'embauches réalisés en années pleines les deux premières années d'application de l'accord.

Evolution du nombre de nouvelles RQTH



- Nos multiples actions de formation, de communication et de sensibilisation nous ont permis d'accroître la confiance des collaborateurs dans la politique de diversité de l'entreprise et de dépasser les objectifs de l'accord 2022-2024 (30 RQTH/an).



- La moyenne d'âge de nos collaborateurs en situation de handicap est élevée. 40% ont plus de 55 ans et 55 d'entre eux ont plus de 60 ans. Ces derniers auront l'âge de partir en retraite dans les prochaines années.

De même, malgré les efforts entrepris en matière de maintien dans l'emploi dans le cadre du précédent accord, le deuxième motif de départ des salariés en situation de handicap, après le départ en retraite, est le licenciement pour inaptitude.

**Article 2.6 : La situation de l'emploi des salariés bénéficiaires de l'OETH**

- Taux d'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises incluses dans l'accord du 11 mars 2022
- 

	2021	2022	2023
<b>Taux salariés situation handicap</b>	4,59%	4,40%	4,54%
<b>Contribution titre emploi des travailleurs handicapés</b>	746 941 €	870 337 €	880 924 €

- L'engagement d'atteindre un taux de 5% de collaborateurs BOETH au terme de l'accord handicap 2022-2024 n'est pas atteint compte tenu notamment de la hausse des effectifs de la Branche.

**Article 2.7 : Etat des lieux des salariés bénéficiaires de l'OETH dans le périmètre du présent accord**

Le présent accord incluant plusieurs sociétés qui n'étaient pas dans le périmètre de l'accord du 11 mars 2022, les parties précisent que :

- Le nombre de personnes en situation de handicap dans le périmètre du présent accord présent dans les effectifs au 31 août 2024 est de 741 personnes réparties comme suit :

- 102 Cadres
- 380 ETAM
- 259 Ouvriers

- Le taux de salariés en situation de handicap sur le périmètre de l'accord 2025-2027 est de 4,43% et la contribution au titre de l'emploi des salariés en situation de handicap sur ce périmètre au titre de l'année 2023 est de 956 728 €.

### **Article 3 : Pilotage de l'accord**

Le pilotage de l'accord s'appuie sur la Mission Handicap dédiée au sein de la Branche impliquant de nombreux acteurs mobilisés dans l'action en faveur de la démarche handicap, à plusieurs niveaux et de manière transverse. Ce dispositif veille à ce qu'aucune entreprise de la Branche ne reste à l'écart de la démarche.

Les parties souhaitent rappeler, eu égard aux informations personnelles et confidentielles dont l'ensemble des acteurs cités dans le présent accord pourrait avoir connaissance, qu'ils sont tenus à une stricte obligation de confidentialité.

#### **Article 3.1 : La Mission Handicap**

La Mission Handicap, placée sous la supervision d'un Directeur des Ressources Humaines de Pôle, est animée par un Responsable de la mission handicap.

Rattaché à la Direction des Ressources Humaines de la Branche, il assure la mise en œuvre des actions définies dans le présent accord et s'appuie sur le réseau des Référents Handicap et les équipes Ressources Humaines.

Son rôle est notamment de :

- Proposer et mettre en œuvre une politique handicap en adéquation avec les objectifs économiques et sociétaux d'Eiffage Energie Systèmes,
- Piloter et suivre les engagements de l'accord, en assurer le déploiement et l'animation,
- Animer le réseau des Référents Handicap et interagir avec les comités de direction et les équipes ressources humaines des différents pôles,
- Veiller et contribuer à la mise en œuvre des actions prévues dans l'accord au sein de la Branche,
- Adapter les différents processus nécessaires à l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi,
- Concevoir et mettre à disposition les différents outils de communication, sensibilisation et formation,
- Faciliter les échanges avec les acteurs externes,
- Mutualiser et diffuser les bonnes pratiques et les retours d'expérience au sein des différents pôles de la Branche,
- Gérer le budget associé et élaborer les documents de suivi,
- Consolider le bilan annuel de réalisation de l'accord présenté à l'Administration (DREETS).

#### **Article 3.2 : Les Référents Handicap**

Un Référent Handicap est désigné dans chaque pôle de la Branche, parmi les collaborateurs RH.

Acteur clé du déploiement de la démarche handicap au niveau local, il est en charge au niveau du pôle du déploiement de la démarche handicap et du suivi de la mise en œuvre des plans d'actions définies dans le présent accord.

En outre, dans le périmètre de chaque CSE, un référent handicap sera nommé. Ce référent sera un salarié volontaire possédant un intérêt certain pour le sujet.

Dans les entreprises dont le périmètre du CSE couvre plusieurs régions administratives françaises, un référent supplémentaire pourra être désigné pour chaque région administrative en dehors de celle du siège social dans laquelle l'entreprise emploie plus de 150 salariés. Les référents envisagés seront présentés au CSE concerné, qui pourra proposer une ou plusieurs autres candidatures en cas de désaccord. La désignation par la direction interviendra à l'issue de ce processus de concertation.

Ambassadeur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de son périmètre, il est en charge d'orienter et d'informer les salariés en situation de handicap. Ce référent, qui bénéficie du temps nécessaire à cette mission, sera un salarié volontaire possédant un certain intérêt pour le sujet.

Afin que les salariés puissent les identifier, les coordonnées des Référents Handicap seront diffusées par voie d'affichage sur les lieux de travail aux endroits prévus à cet effet.

Compte tenu du caractère sensible des informations personnelles auxquelles ils auront accès, les référents handicaps qui ne font pas partie de la filière ressources humaines signeront au moment de leur nomination une clause de confidentialité.

A la signature du présent accord, il sera demandé aux référents actuellement en poste s'ils souhaitent poursuivre leur mission. Dans le cas contraire, un appel à candidature sera lancé auprès des salariés du périmètre selon la procédure décrite ci-dessus.

Dans le cas où le référent serait absent depuis plus de trois mois, un référent intérimaire sera nommé selon la procédure décrite ci-dessus.

Afin d'améliorer l'accompagnement des salariés en situation de handicap, dans le cas où un référent renoncerait à exercer cette mission, il lui sera demandé d'expliquer les raisons qui motivent son renoncement.

### **Article 3.3 : Le Comité de Pilotage (COPIL) mission handicap**

Le comité de pilotage apporte son soutien au déploiement des actions de l'accord et se réunit deux fois par an :

- Avant la fin du 1<sup>er</sup> semestre de l'année N+1 afin d'échanger sur la mise en œuvre de l'accord et évaluer les actions mises en place au cours de l'année N,
- Au cours du 2<sup>ème</sup> semestre pour proposer de nouvelles actions.

Animé par le Directeur des Ressources Humaines de la Branche ou son représentant, il est composé comme suit :

- Un Directeur des Ressources Humaines,
- Le Responsable de la Mission Handicap,
- Un représentant de la Direction Prévention,
- Un Responsable Recrutement,
- Un Responsable exploitation,
- Un représentant de la direction des Achats,
- Un représentant par Organisation Syndicale signataire de l'accord,
- Le secrétaire de la commission de suivi.

Pourront être conviés en cas de nécessité, des managers, des experts internes ou externes en fonction des sujets abordés à l'ordre du jour.

Afin d'échanger sur la situation de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap dans les différentes régions, le comité de pilotage se réunira au moins une fois par an en dehors de la région Parisienne.

#### **Article 3.4 : Les achats**

La direction des achats est un acteur essentiel pour le développement et le recours au secteur protégé et adapté. En liaison avec la Mission Handicap, elle apporte son concours à l'ouverture d'appels d'offres aux établissements de ce secteur en vue de promouvoir le développement de leur activité.

#### **Article 3.5 : Les Equipes ressources humaines locales**

Les équipes Ressources Humaines (RH) locales présentes sur chaque entreprise de la Branche ont pour mission de déployer les actions de l'accord sur leur périmètre en lien avec le Référent Handicap, les managers et les CSE.

##### **Missions :**

- Etre ambassadeur de l'accord auprès des futurs et nouveaux embauchés,
- Etre acteur du recrutement de salariés en situation de handicap afin de contribuer à l'atteinte des objectifs du plan d'embauche de l'accord,
- Assurer le suivi des fins de contrats et faciliter la recherche de solutions post contractuelles internes ou externes à l'entreprise,
- Apporter un appui aux managers dans l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en accord avec le salarié concerné,
- Garantir la fiabilité des données de la DOETH de son périmètre,
- Etre l'un des interlocuteurs privilégiés auprès des salariés en situation de handicap reconnu ou non,
- Faciliter l'accès des salariés dans leur démarche auprès des différents acteurs pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Veiller à la mise en œuvre des préconisations du médecin du travail dans le cadre de la prévention et de l'anticipation des risques d'aggravation du handicap,
- Relayer les différents outils de communication, sensibilisation et formation,
- Veiller au déploiement des actions, dans le cadre de la politique handicap au sein de leur périmètre,
- Présenter 1 fois par an le bilan des actions dans chaque CSE,
- Assurer le suivi des actions engagées dans le cadre du présent accord, auprès du CSE par la présentation annuelle des actions menées à l'occasion de la réunion prévue à l'article 11.

#### **Article 3.6 : Les Managers**

Les Managers sont contributeurs de la politique handicap de la Branche à travers le recrutement, l'accueil, l'intégration, le suivi des travailleurs en situation de handicap au sein de leur équipe mais aussi, au regard de leurs responsabilités, le recours au secteur adapté.

Leur lien quotidien avec leurs équipes leur permet de détecter le plus en amont possible les difficultés que pourraient rencontrer leurs collaborateurs dans l'exercice de leurs missions et proposer des actions de maintien dans l'emploi.

Dans leur fonction opérationnelle, ils peuvent être amenés à identifier une situation complexe et doivent être dans ce cas en mesure de solliciter le Responsable Ressources Humaines ou les Référents Handicap.

Ils s'assurent du respect des préconisations médecin du travail dans le cadre de la prévention et de l'anticipation des risques d'aggravation du handicap.

### **Article 3.7 : Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)**

Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel de relais et d'orientation auprès des salariés et sont force de propositions dans la mise en œuvre de la politique handicap. Ils assurent une communication proactive du présent accord.

Ils constituent également des relais importants auprès des salariés notamment pour combattre les préjugés et les idées reçues concernant la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Il est rappelé qu'au même titre que tout salarié, un salarié en situation de handicap peut se rapprocher d'un représentant du personnel de son choix s'il en ressent le besoin ou pour obtenir des informations sur les dispositifs relevant de la politique handicap.

### **Article 3.8 : Les Services de Prévention et de Santé au Travail**

La Médecine du Travail met en place une surveillance médicale renforcée dès lors que le salarié dispose d'une RQTH afin de mesurer l'impact du handicap sur son activité professionnelle et, proposer les aménagements nécessaires au bon exercice de son emploi.

Elle procure ses conseils auprès des salariés souhaitant obtenir la Reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé (TH).

Le Référent Handicap peut solliciter les services de santé au travail pour identifier les spécialistes pouvant intervenir dans la relation avec le collaborateur.

Afin qu'ils soient informés des dispositions du présent accord, ce dernier sera envoyé à l'ensemble des médecins du travail des différentes entreprises de la Branche.

### **Article 4 : Plan d'embauche et d'intégration**

Un plan d'embauche est mis en œuvre dans le cadre du présent accord. Il privilégie le recrutement direct de salariés en situation de handicap en mobilisant tous les moyens à disposition pour atteindre les objectifs d'embauche de l'accord.

Eiffage Energie Systèmes rappelle son attachement au respect du principe de non-discrimination à l'embauche, en référence aux articles L. 1132-1, L. 1133-3, L. 1133-4 du Code du travail.

Ainsi, sous réserve d'aptitudes au poste constatées par la médecine du travail, tous les postes existants ou à créer sont réputés ouverts à tous les salariés en situation de handicap.

#### **Article 4.1 : Objectifs de recrutement**

Eiffage Energie Systèmes se fixe comme objectif de recruter 60 personnes en situation de handicap par an, soit 180 personnes pendant la durée de l'accord, réparties comme suit :

- 10 cadres / an, soit 30 cadres
- 35 ETAM / an, soit 105 ETAM
- 15 ouvriers / an, soit 45 ouvriers.

Les recrutements se feront prioritairement sous forme de CDI, et de contrats relevant de l'alternance (contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation), sans exclure les CDD (Contrats à Durée Déterminée).

Pour les salariés en CDD ou en alternance, un entretien de fin de contrat sera systématiquement proposé par le service RH afin d'étudier les possibilités de transformation en CDI du contrat ou de pourvoir un autre poste au sein du groupe Eiffage.

Nous constatons que certaines personnes recrutées ne se déclarent pas immédiatement. Seront donc étudiées les déclarations RQTH intervenant dans les 2 ans suivant l'embauche afin de mieux appréhender le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap.

#### **Article 4.2 : Attractivité et sourcing**

Eiffage Energie Systèmes rappelle que 100% des offres d'emploi sont identifiées « entreprise handi-accueillante ».

Afin d'optimiser la recherche de candidats en situation de handicap, Eiffage Energie Systèmes s'engage à :

- Faire appel aux organismes jouant un rôle actif dans le domaine de l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap Emploi, Maisons du Handicap, associations d'insertion des étudiants handicapés, Défense Mobilité etc.), à leur communiquer les offres d'emploi disponibles ainsi que les descriptifs des postes sur lesquels des recrutements réguliers sont effectués,
- Diffuser les offres d'emploi figurant sur le site de recrutement du groupe sur des sites d'emplois spécialisés (Agefiph...),
- Participer à des forums de recrutement spécialisés,
- Faire appel à des cabinets de recrutements spécialisés,
- Renforcer l'accueil de demandeurs d'emploi en situation de handicap via le dispositif de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) porté par Pôle Emploi et Cap Emploi.

Lorsqu'Eiffage Energie Systèmes sollicitera des cabinets de recrutement ou des agences d'intérim, il leur sera systématiquement demandé de présenter, dans la mesure du possible, des candidats ayant le statut de travailleur handicapé. Il s'agit pour la société de bâtir un vivier de candidats au travers de missions ponctuelles qui pourraient déboucher sur des contrats durables.

#### **Article 4.3 : Accueil de stagiaires et d'alternants**

Les stages et l'alternance représentent un réel levier d'intégration d'étudiants en situation de handicap.

Afin d'augmenter le nombre de stagiaires et d'alternants au sein de la branche, les parties ont identifiés les actions suivantes :

- Travailler en partenariat avec les missions handicap des grandes écoles avec lesquelles la Branche a déjà construit des partenariats afin de leur faire connaître notre politique handicap et leur proposer des offres d'alternance et de stage,
- Déployer le dispositif Duo Day permettant ainsi la formation de binômes durant une journée entre des personnes en situation de handicap et des salariés volontaires de l'entreprise,
- Ouvrir au moins une nouvelle classe de formation d'apprentis réservée aux salariés en situation de handicap en dehors de la région Parisienne.

L'objectif étant de conserver au sein de l'entreprise les alternants en situation de handicap, il sera étudié lors de la commission de suivi prévue à l'article 11 le taux de transformation en CDI des contrats d'alternance des salariés en situation de handicap.

#### **Article 4.4 : Intégration**

L'accueil du salarié en situation de handicap au sein de l'entreprise ou dans un nouveau poste constitue une étape essentielle de son insertion dans l'emploi, tant pour le salarié en situation de handicap que pour son collectif de travail.

La bonne intégration d'un salarié en situation de handicap nécessite de préparer en amont l'environnement du travail dans lequel le salarié sera amené à évoluer.

L'équipe RH et le responsable hiérarchique organisent l'intégration en tenant compte des éléments suivants :

- Programmer la visite d'information et de prévention,
- Veiller, avec le service prévention le cas échéant, à la mise en œuvre des adaptations nécessaires.

A la fin du processus de recrutement, et en tout état de cause dans les deux mois suivant l'embauche, une prise de contact sera organisée entre le salarié recruté et le référent handicap dans l'objectif de lui apporter toutes les aides favorisant sa réussite dans son poste et lui présenter les dispositifs du présent accord.

Par ailleurs, si nécessaire et en accord avec le salarié recruté, une sensibilisation de l'équipe dans laquelle il travaillera sera organisée.

En outre, lors de son embauche, chaque salarié, qu'il soit ou non en situation de handicap, sera sensibilisé à la politique handicap de la Branche.

#### **Article 4.5 : Tutorat**

Les tuteurs, maîtres d'apprentissage et responsables de stages, qui ont choisi d'accompagner une personne en situation de handicap suivront, en complément du module e-learning de sensibilisation sur le handicap, les modules de formation prévus pour les managers et les équipes de travail à l'article 8.4.

#### **Article 4.6 : Synthèse du plan d'embauche**

##### **Objectif :**

- 180 recrutements de salariés reconnus Travailleurs Handicapés en CDI / CDD / Alternance sur les 3 années de l'accord

##### **Dispositifs :**

- Préparation de l'intégration
- Sensibilisation de l'équipe avec accord du salarié
- Diffusion d'annonces sur les sites spécialisés
- Participation à des forums spécialisés
- Déploiement de classes de formation d'alternants

#### **Article 5 : Plan de maintien en emploi**

Le maintien dans l'emploi est un axe important de l'accord.

Eiffage Energie Systèmes s'engage à mettre tout en œuvre pour prendre en compte les situations de handicap et à favoriser le maintien en emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés ou en passe de l'être.

A ce titre, il est primordial de permettre et de faciliter le maintien dans l'emploi, le retour à l'emploi et la reconversion professionnelle de ces salariés.

Les signataires du présent accord s'accordent pour reconnaître la détection de la survenance du handicap comme primordiale. Plus cette anticipation sera faite en amont, plus il sera possible de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes.

**Article 5.1 : Démarche de reconnaissance (ou de renouvellement) de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**

Eiffage Energie Systèmes encourage la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour les salariés qui pourraient en être titulaires. Le médecin du travail, les services d'assistance sociale dans les entreprises où ils sont mis en place, le Référent Handicap et l'équipe des ressources humaines sont des interlocuteurs privilégiés pour informer et accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé. Ils se rendront disponibles pour répondre à toute question sur le sujet.

Les salariés ayant des restrictions médicales ou une absence de longue durée seront informés et orientés, si la situation le nécessite, vers une démarche de reconnaissance du statut de travailleur handicapé.

Afin qu'ils puissent orienter et sensibiliser les salariés à cette démarche, il est convenu que la formation des référents handicap, à laquelle participeront également les Directeurs des Ressources Humaines de pôle, comportera une partie relative aux formalités de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Dans le cadre de cette démarche, le salarié conservera la confidentialité des données le concernant. Il s'agit en effet d'une démarche personnelle et confidentielle dont lui seul décide d'informer ou non son employeur.

Afin de répondre aux questions des salariés sur le statut de travailleur handicapé, les démarches à entreprendre concernant la reconnaissance de ce statut et les accompagner dans les formalités à accomplir, il est mis en place une cellule en charge de l'orientation et du conseil sur le handicap.

Les coordonnées de ce correspondant, formé, spécialiste du sujet et soumis à une obligation de confidentialité, sont communiquées à l'ensemble des salariés de la Branche.

En outre, les salariés en situation de handicap recevront un message leur signalant six mois avant la fin de leur reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé l'échéance de cette dernière et la possibilité de la renouveler ainsi que les coordonnées des personnes pouvant les aider dans cette démarche.

La notification de dépôt du dossier RQTH ou son renouvellement, permettra aux intéressés de bénéficier des mesures spécifiques prévues dans le présent accord afin d'anticiper les mesures d'aménagement à prévoir.

L'entreprise accorde aux salariés, dans la limite de trois demi-journées d'autorisation d'absence rémunérées, le temps nécessaire pour effectuer les démarches de reconnaissance (première demande) du titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Dans le cadre du renouvellement du titre de travailleur handicapé, le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence rémunérées sera de 2 maximum.

Ces demi-journées doivent permettre aux salariés d'effectuer des démarches en relation avec leur handicap qui ne peuvent être effectués en dehors des heures habituelles de travail. Elles sont accordées sur présentation des justificatifs correspondant au service des ressources humaines (certificat médical, attestation de rendez-vous auprès d'un organisme social, récépissé de dépôt de demande ou renouvellement du dossier auprès de la MDPH...).

### **Article 5.2 : Objectifs de reconnaissance de BOETH**

Eiffage Energie Systèmes se fixe comme objectif d'encourager la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés de 100 personnes supplémentaires par an, soit 300 personnes pendant la durée de l'accord, réparties comme suit :

- 15 cadres / an, soit 45 cadres,
- 50 ETAM / an, soit 150 ETAM,
- 35 ouvriers/ an, soit 105 ouvriers.

### **Article 5.3 : Anticipation des situations individuelles par l'organisation de visites médicales**

Les parties conviennent que la réussite du maintien dans l'emploi repose sur la détection le plus en amont possible des difficultés de santé ayant un impact sur le travail.

Les managers sont attentifs à la situation des salariés placés sous leur responsabilité et notamment sur leur capacité à effectuer les tâches qui leur sont confiées.

Dans le cas où ils décèleraient des difficultés qui pourraient être en lien avec la santé du salarié, ils pourront, après un entretien avec le salarié, solliciter le service des ressources humaines pour qu'il organise une visite auprès de la médecine du travail.

Les signaux d'alerte pouvant inciter le manager à effectuer cette démarche sont notamment des arrêts de travail à répétition, des absences ou des retards injustifiés, des difficultés à tenir le poste ou certaines tâches du poste (lenteur, erreurs, perte de productivité...), la nécessité de pauses répétées, des signes de fatigue, un changement de comportement, l'apparition de problèmes relationnels, etc.

En cas d'arrêt de travail de plus de trois mois, le salarié sera systématiquement informé de la possibilité d'effectuer une visite de pré reprise pendant cet arrêt. A l'occasion de cette information, il lui sera rappelé par courrier l'existence du présent accord.

En outre, les entreprises de la Branche proposeront systématiquement aux salariés en arrêt maladie qui y sont éligibles l'organisation d'un rendez-vous de liaison associant le service de prévention et de santé au travail. Prévu par l'article L 1226-1-3 du code du travail, ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Il est rappelé que le salarié peut bénéficier à tout moment, à sa demande et directement auprès du service de prévention et de santé au travail, d'une visite médicale auprès du service de santé au travail.

### **Article 5.4 : Aménagement du poste de travail**

L'équipe ressources humaines avec l'appui du Référent Handicap et du service prévention s'assure avec le salarié en situation de handicap que son poste de travail est adapté.

Sur prescription du médecin du travail, en lien avec la Mission Handicap et le service prévention, et en concertation avec le CSE, ils pourront mobiliser, lorsque la situation l'exige, des aides techniques adéquates, en vue d'aménager et rendre accessible les postes de travail.

La mise en place des aménagements de poste pourra s'effectuer après une étude préalable menée par des experts compétents (ergonomes par exemple) permettant d'identifier le matériel de compensation du handicap adéquat.

Ces aménagements du poste de travail pourront prendre la forme de (liste non exhaustive) :

- Fautueil adapté,
- Périphériques informatiques spécifiques (écran, claviers, souris, écouteurs...),

- Bureau adapté,
- Eclairages spécifiques,
- Postes téléphoniques adaptés,
- Véhicule de service ou de fonction adapté (boîte de vitesse automatique par exemple),
- Outils de travail adaptés.

La prise en charge financière de ces équipements ne se fera qu'après une prescription du médecin du travail et en complément des aides légales existantes (sécurité sociale, mutuelle, organismes spécialisés), notamment après intervention de la commission départementale pour l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Le reste à charge pourra être pris en charge sur le budget de l'accord, après déduction des compléments financiers déjà perçus par le demandeur.

Chaque demande sera étudiée au cas par cas et/ou tiendra compte du budget de l'accord.

Afin de vérifier leur adaptation aux besoins des salariés concernés, un bilan des aménagements de poste réalisés sera effectué au plus tard 6 mois après leur mise en place. Ce bilan sera fait en présence du salarié, de son manager, du service prévention et, s'il le souhaite, d'un membre du CSE.

#### **Article 5.5 : Aménagement des conditions de travail**

L'entreprise veille à l'aménagement des conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'accord selon les préconisations du médecin du travail, en concertation avec la hiérarchie du salarié et le CSE, et l'appui du service prévention le cas échéant.

Ces aménagements peuvent être (liste non exhaustive) :

- Modulations, allègement d'horaires,
- Aménagement du temps de travail,
- Intervention de spécialistes d'accompagnement,
- Tutorat permettant la réadaptation progressive au poste de travail.

Il est rappelé qu'au titre de l'accord Groupe Eiffage sur le télétravail, les travailleurs handicapés bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail, et d'un nombre de jours supplémentaires. Ainsi, en application de cet accord, ils peuvent travailler à domicile, en respectant une présence minimale sur le lieu habituel de travail de deux jours par semaine.

#### **Article 5.6 : Absences pour examens / soins médicaux**

La situation d'un salarié en situation de handicap peut nécessiter, dans certaines circonstances, pendant une durée déterminée, un suivi régulier de sa santé en rapport avec cette situation.

Lorsque la date d'examen ou de soin ne peut être planifiée en dehors du temps de travail, il est convenu d'accorder un aménagement d'horaire ou une réduction du temps de travail, afin de lui permettre de se rendre à ces rendez-vous médicaux. Il sera accordé sous la forme d'une ou plusieurs absences autorisées rémunérées.

Pour en bénéficier, le salarié devra justifier auprès de son manager de la date d'examen ou de soin en rapport direct avec son handicap ainsi que la difficulté de le planifier en dehors de son temps de travail par tout moyen, et devra respecter un délai de prévenance suffisant permettant l'organisation du travail en son absence.

#### **Article 5.7 : Accessibilité des locaux**

En conformité avec la législation en vigueur, la direction veillera à ce que progressivement tous les locaux existants soient accessibles aux personnes handicapées. Il est précisé que la majorité des locaux est d'ores et déjà accessible.

En tout état de cause, l'inaccessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap ne sera pas un obstacle à leur insertion. Si des aménagements s'avèrent nécessaires, la direction du site concerné étudiera, en concertation avec le CSE, la faisabilité d'effectuer des travaux pour que les aménagements nécessaires à l'accueil de personnes handicapées soient envisagés. Dans les agences dans lesquels sont employés des personnes à mobilité réduite, la direction prend l'engagement de mettre en place dans les 3 ans le plan d'investissement nécessaire.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires, toute nouvelle construction ou restructuration de bâtiment est réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées.

En outre, lorsqu'il existe un parking d'entreprise, les salariés disposant d'une carte mobilité inclusion bénéficieront d'un droit de priorité pour obtenir une place réservée dans la limite des places disponibles prévues à cet effet.

Dans le cadre du présent accord, la direction s'engage à rendre accessible tout événement quel que soit le handicap du salarié. Pour se faire, lors d'un événement type formation, séminaire, convention, l'organisateur doit s'assurer auprès des participants de la nécessité ou non de procéder à une adaptation.

#### ***Article 5.8 : Aide à la vie quotidienne***

La mise en place de mesures d'accompagnement personnalisées des travailleurs en situation de handicap de l'entreprise peut s'avérer nécessaire compte tenu de leur situation.

Il appartient au Référent Handicap de pôle avec le soutien de la Mission Handicap, de mobiliser PROBTP ou l'AG2R ARPEGE afin d'examiner chaque demande.

La Direction fera en sorte que la situation de handicap soit prise en compte dans l'attribution de logement par Action Logement.

#### ***Article 5.9 : Cellule d'assistance psychologique***

Afin d'aider tout salarié ayant besoin d'un accompagnement psychologique, il est rappelé l'existence d'une cellule d'écoute psychologique (dispositif anonyme et confidentiel du groupe Eiffage). Cette cellule est accessible 7 jours/7, 24h/24 à destination de l'ensemble des salariés ainsi que leurs proches et des managers, pour lesquels une ligne est dédiée, dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

A la date de signature des présentes, le numéro de la cellule d'écoute est le 0 800 100 336. La ligne dédiée aux managers est quant à elle accessible au 0 800 100 337.

Comme tous salariés, les salariés en situation de handicap, ainsi que leurs managers, peuvent la contacter.

Durant la période d'application du présent accord, il sera régulièrement rappelé aux salariés l'existence de cette cellule, par tout moyen.

#### ***Article 5.10 : Inaptitude du salarié handicapé***

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail l'équipe ressources humaines engage des recherches au sein du groupe au-delà de la Branche en vue de proposer un reclassement au salarié approprié à ses capacités, en prenant en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé au salarié au titre du reclassement doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, aménagement, adaptation ou transformation de poste existant ou aménagement du temps de travail.

Dans certains cas, le poste proposé pourra entraîner un changement de domicile ou une diminution de la durée du travail. Le salarié reste libre d'accepter l'offre de reclassement, qui se matérialisera par la signature d'un avenant au contrat de travail, sans que le refus puisse être considéré comme fautif.

L'obligation de reclassement ne s'appliquera pas lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Hormis le cas prévu à l'alinéa précédent, le CSE est consulté après que l'inaptitude du salarié a été constatée par le médecin du travail et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités.

S'agissant des salariés reconnus travailleurs handicapés, les parties conviennent de mettre en place les mesures spécifiques suivantes :

- Proposition d'au moins une action de reclassement à l'exception des situations mentionnées aux articles L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du code du travail (cas de dispenses de reclassement) ;
- Présentation de l'ensemble des postes disponibles susceptibles de correspondre aux capacités du salarié et comparables au poste précédent ;
- Renforcement de la procédure de recherche de reclassement par la sollicitation d'un organisme en vue d'aider à la recherche d'une solution de reclassement ;
- Lorsqu'une formation professionnelle complémentaire est validée par l'organisme d'accompagnement d'aide au reclassement, la formation, qui s'effectue durant le temps de travail, est prise en charge par cofinancement d'une part par le CPF (Compte Personnel de Formation) et d'autre part par un abondement versé par l'entreprise pour atteindre 100% du coût pédagogique de la formation envisagé ;
- Pour les salariés ne percevant aucune rémunération ou indemnité versée durant cette période, maintien du versement du salaire pendant le premier mois suivant la déclaration d'inaptitude, déduction faite de l'Indemnités Temporaire d'Inaptitude (ITI) versée par l'assurance maladie.

En plus, un accompagnement personnalisé vers un reclassement externe sera proposé aux salariés reconnus travailleur handicapé, pour lesquels le reclassement au sein de l'entreprise n'est pas possible.

Il sera également proposé, dans les zones où cela est possible, aux salariés reconnus travailleurs handicapés déclarés inaptes à leur poste de travail dont le reclassement au sein de l'entreprise n'est pas possible d'effectuer des journées de découvertes au sein d'entreprises adaptées.

Tout avis d'inaptitude d'un salarié en situation de handicap sera remonté à la Direction des Ressources Humaines de la Branche avant le déclenchement de la procédure décrite ci-dessus.

#### **Article 5.12 : Synthèse**

##### **Objectif :**

- 300 Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé sur les 3 années de l'accord

##### **Dispositifs :**

- Les acteurs du handicap en entreprise se rendent disponibles pour répondre aux questions des salariés,
- Information et orientation des salariés ayant des restrictions médicales ou une absence de longue durée vers une reconnaissance du statut de travailleur handicapé,
- Information sur le renouvellement des RQTH six mois avant leur échéance,

- Aide aux démarches administratives pour la demande ou le renouvellement de la RQTH
- Etude et Aménagement du poste de travail et des conditions de travail, si préconisé par la Médecine du Travail,
- Actions spécifiques d'accompagnement, de mobilité ou de reclassement,
- 3 demi-journées de congé supplémentaire pour effectuer sa démarche de reconnaissance de RQTH et deux demi-journées pour les démarches de renouvellement,
- Autorisations d'absence pour se rendre à des examens médicaux ou effectuer des soins en rapport direct avec le handicap,
- Accompagnement au reclassement externe.

## **Article 6 : Gestion de carrière des salariés en situation de handicap**

### **Article 6.1 : Suivi individualisé**

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes opportunités de carrière et d'évolution professionnelle et salariale à compétences égales, que celles des autres salariés de l'entreprise.

Le suivi des salariés en situation de handicap requiert une attention particulière tout au long de leur parcours professionnel formalisé par l'organisation d'entretiens réguliers avec l'équipe ressources humaines de pôle ou le Référent Handicap.

En outre, les parties conviennent que lors de l'entretien annuel avec le manager sera abordé, si le salarié le souhaite, la situation du salarié au regard de son statut de travailleur handicapé et notamment :

- Les éventuels souhaits et / ou besoins de formation du salarié en situation de handicap,
- La nécessité d'adaptation organisationnelle ou technique de son poste de travail par rapport à son état physique ou mental,
- La bonne intégration dans l'équipe de travail.

Un ou plusieurs indicateurs seront mis en place dans les 12 premiers mois d'application de l'accord permettant de mesurer l'évolution professionnelle et salariale des salariés en situation de handicap.

### **Article 6.2 : Formation**

Le Compte Personnel de Formation (CPF) de chaque salarié est crédité de 500 € par an pour un salarié ayant travaillé à temps plein sur l'ensemble de l'année, dans la limite d'un plafond de 5.000 €. Ces droits sont proratisés lorsque la durée du travail est en dessous de la moitié de la durée légale ou conventionnelle.

Des dispositions particulières sont prévues pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Leur compte personnel de formation est crédité de 800 euros par an avec un plafond fixé à 8.000 € pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'année.

Ces dispositions sont automatiques dans la mesure où la déclaration se fait via la DSN.

Le Référent Handicap de pôle veillera chaque année à la mise à jour des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé afin de garantir l'abondement.

L'information faite aux nouveaux bénéficiaires tiendra compte de cet abondement.

Dès lors qu'ils présenteront un projet professionnel pour changer de métier, les salariés reconnus en situation de handicap bénéficieront d'une priorité d'accès au bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail avec le Compte Personnel de Formation.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas le budget nécessaire sur son CPF, l'entreprise prendra en charge la différence du reste à charge.

Conformément aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination, les parties rappellent que les salariés reconnus travailleurs handicapés ont accès à tous les dispositifs de formation mis en place par la Branche.

Ils bénéficient en particulier d'actions de formation ayant pour objet de permettre dans la durée leur maintien dans l'emploi. A cet effet, il pourra notamment leur être proposé, s'ils le souhaitent et s'ils en ont la compétence, de bénéficier d'une formation leur permettant de devenir formateur interne.

Les salariés en situation de handicap bénéficient également d'aménagements leur facilitant l'accès et le suivi des formations. Les adaptations techniques, matérielles et pédagogiques rendues nécessaires par leurs déficiences peuvent être prises en compte sur le budget de l'accord.

Le service formation fera en sorte que progressivement les formations proposées par la Branche sur le portail de formation en ligne soient sous-titrées afin d'être accessibles aux sourds et aux malentendants.

La Mission Handicap veillera à ce que le taux d'accès à la formation des salariés reconnus en situation de handicap soit au moins égal à celui des autres salariés de même catégorie.

### **Article 6.3 : Aides à la mobilité**

Les parties signataires du présent accord rappellent l'existence de la charte mobilité du groupe Eiffage, qui prévoit depuis 2018 différentes dispositions permettant de favoriser la mobilité d'un salarié entraînant un changement de son domicile en cas de mutation.

La charte mobilité permet au salarié de bénéficier d'aides, à condition que sa mobilité nécessite un changement définitif de son lieu de résidence principale en France. La distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail doit être au moins supérieure à 50 km et entraîner un temps de trajet (aller ou retour) supérieur à 1h30, quel que soit le moyen de transport.

Le statut de salarié reconnu travailleur handicapé peut représenter, dans certains cas, un frein supplémentaire à la mobilité géographique. Outre les mesures prévues dans la charte déjà applicables à l'ensemble des salariés, les parties signataires du présent accord souhaitent mettre en place des mesures spécifiques permettant au salarié de bénéficier d'un accompagnement renforcé afin de faciliter la prise de décision de part et d'autre :

- La mission handicap est informée de toute demande de mobilité d'un salarié reconnu Travailleur Handicapé spontanée ou en réponse à une offre d'emploi interne afin de coordonner la mobilisation des différents acteurs ;
- Mise en place d'une période découverte sur le lieu de travail pour répondre à une offre d'emploi disponible répondant aux critères professionnels du salarié ; cette période de découverte pourra se traduire par une période de préadaptation au poste de travail et son environnement, pour une durée à définir entre les parties intéressées (candidat, managers, RH des deux sociétés) ; les frais de déplacement engagés au cours de cette période sont pris en charge par l'employeur du salarié ;
- Lorsque le salarié en mobilité a bénéficié d'une adaptation de son poste de travail ayant donné lieu à la mise à disposition d'un matériel spécifique lié au handicap du salarié, le matériel est transféré à la société d'accueil. Dans le cas où le matériel ne pourrait être transféré, il sera pris en charge dans les conditions prévues à l'article 5.4.

Une aide au déménagement sera versée aux salariés pour lesquels la survenance d'un handicap nécessite un changement de domicile pour se rapprocher de leur lieu de travail. Cette aide, d'un montant maximum de 2 000 €, sera versée sur justificatif aux salariés qui en font la demande dans l'année suivant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

## **Article 7 : Communication et sensibilisation**

Le sujet du handicap s'inscrit dans le cadre des engagements sociétaux d'Eiffage Energie Systèmes.

Pour rendre ces engagements concrets, les parties ont convenues de la nécessité de mettre en place des actions de sensibilisation et de communication régulières sur les engagements pris concernant la politique handicap.

### **Article 7.1 : Communication sur l'accord**

Afin de concourir au déploiement de la politique handicap de la Branche et à sa réussite au regard des engagements pris, la promotion interne du présent accord sera indispensable.

Le portage de l'accord au plus haut niveau de l'entreprise est une condition clé de son application et de sa réussite.

Une présentation de l'accord sera effectuée auprès des Directeurs Ressources Humaines afin qu'ils puissent être le relai auprès des managers, de leurs équipes et des CSE.

Une présentation du présent accord et une sensibilisation sur les enjeux de la politique handicap est prioritairement organisée par les Directeurs des Ressources Humaines auprès des comités de direction (CODIR) dans les 3 mois suivants l'agrément de l'accord. La Direction s'engage à ce que cette présentation soit organisée dans l'ensemble des CODIR.

En outre, au moins une fois par an, la situation de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sera abordée lors d'un CODIR. Le référent handicap du périmètre sera invité à participer et participera, s'il le souhaite, à ce point de l'ordre du jour du CODIR.

Le présent accord fera l'objet d'une information dans le mois de son agrément auprès de chaque CSE de la Branche sur la base d'un support commun. Ce support sera élaboré en concertation avec les membres de la commission de suivi.

L'ensemble des salariés sont informés de l'existence du présent accord dans les six mois de sa signature par l'envoi, avec leur bulletin de salaire, d'un document d'information. Un support papier de ce document sera imprimé pour être distribué aux salariés au plus proche du terrain notamment dans les agences et sur les chantiers.

Une note spécifique et adaptée est adressée aux salariés en situation de handicap afin de leur faire connaître le contenu du présent accord et de leur indiquer le nom de leurs différents interlocuteurs.

### **Article 7.2 : Communication interne**

Plusieurs dispositifs de communication, d'information et de sensibilisation internes sont mis en place :

- Communication et information régulières sur le suivi du plan d'actions de l'accord et les projets en perspective ;
- Création de kits d'information facilitant la compréhension du sujet handicap et ses composantes (livrets, brochures, fiches pratiques, guides, etc.) ;

- Réunions d'information thématiques ;
- Information spécifique relative à la reconnaissance de la qualité du statut de travailleur handicapé ;
- Mise en place de communication visant à mettre en avant les déficiences pouvant permettre à un collaborateur d'être reconnu en tant que travailleur handicapé afin que chacun puisse interpellier les services ressources humaines s'il le souhaite, pour être accompagné au mieux.

Ces différents outils seront à destination de l'ensemble des salariés de la Branche mais aussi de toute personne nouvellement embauchée, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail et, que celle-ci soit en situation de handicap ou non. La volonté de la Mission Handicap étant d'informer le plus grand nombre de personnes.

Les informations utiles concernant la politique handicap de la Branche seront mises à disposition largement sur tous les supports déjà existants au sein de l'entreprise.

La Mission Handicap veillera à ce que ces supports soient handi-accessibles.

### **Article 7.3 : Communication externe**

Eiffage Energie Systèmes a pour objectif de faire connaître son engagement à travers des actions de communication externe, et notamment auprès des écoles, universités, organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap (ESAT, EA, Cap Emploi...), agences d'interim et futurs candidats (forums, participation aux rencontres Entreprises, campagne de communication sur les réseaux sociaux, ...).

En matière de communication externe, une présence sur les forums emplois dédiés aux personnes handicapées et une communication à destination des candidats en recherche d'emploi sera mise en œuvre en fonction des besoins à pourvoir en recrutement.

Des actions de communication régulières sur le contenu de l'accord et la politique handicap seront réalisées auprès du service de santé au travail de chaque établissement par les équipes ressources humaines.

### **Article 7.4 : Sensibilisation des collaborateurs**

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de sensibilisation au handicap seront mises en place pour permettre une bonne réussite des plans d'embauche, d'intégration, et de maintien en emploi. Ces actions s'adresseront à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Elles se dérouleront tout au long de l'année avec un temps fort lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) qui a lieu au mois de novembre.

Ces actions via les différents supports internes permettront de renforcer l'adhésion de tous les salariés en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à créer les conditions favorables à l'accueil d'une personne en situation de handicap dans un service.

Il sera expérimenté en 2025 l'organisation d'une journée du handicap. Le résultat de cette expérimentation sera présenté à la commission de suivi.

En outre, les référents handicap participeront aux journées d'accueil des nouveaux embauchés afin de leur présenter les actions mises en place au sein de leur périmètre.

Ces actions de sensibilisation peuvent se présenter sous différents formats :

- Témoignage de salariés,
- Ateliers ludiques et participatifs,

- Réunion d'information et formations auprès de l'encadrement et/ou des équipes concernées sur la gestion de salariés handicapés ou le recrutement ou l'intégration.

Ces actions de sensibilisation pourront être réalisées par des organismes ou des entreprises spécialisées garants de la qualité des messages diffusés. Il est entendu par les parties que les dépenses afférentes à ces dispositifs et actions seront prises en charges par le budget du présent accord.

Afin de mesurer la sensibilisation des salariés à la question du handicap, une question sur le sujet sera intégrée au baromètre social de la Branche.

#### **Article 7.5 : Accessibilité numérique**

Les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 250 millions d'euros doivent se conformer aux dispositions du décret 2019-768 du 24 juillet 2019 qui vise à garantir l'accessibilité numérique des contenus ci-dessous, en s'assurant notamment de leur caractère compréhensible, utilisable et perceptible pour tout public :

- Sites internet,
- Sites intranet et extranet,
- Applications mobiles,
- Progiciels,
- Fichiers disponibles dans les formats bureautiques,
- Contenus audio et vidéo préenregistrés.

Dans le cadre de cet accord la Mission Handicap, s'engage à sensibiliser les acteurs compétents (Direction des Systèmes d'Informations, Direction de la Communication, ...) sur les enjeux sociaux, légaux et financiers associés à l'accessibilité des contenus.

La Mission Handicap apportera son soutien à l'élaboration d'un plan de mise en conformité. Pour ce faire, elle pourra s'appuyer et prendre en charge financièrement des interventions d'experts internes et externes au déploiement du plan d'action, tel qu'il est prévu dans le décret.

#### **Article 7.6 : Synthèse**

##### **Objectif :**

- Communication sur le renouvellement de l'accord auprès de tous les collaborateurs, des acteurs du présent accord et auprès des CODIR
- Sensibilisation des salariés de la Branche à la question du handicap au travail

##### **Dispositifs :**

- Kit de présentation de l'accord,
- Liste des Référents Handicap,
- Déclinaison d'une collection de supports thématiques pour présenter les différents axes de l'accord,
- Création d'outils d'information facilitant la compréhension du sujet handicap (livrets, brochures, fiches pratiques, guides, etc.),
- Actions de sensibilisation,
- Information spécifique relative à la Reconnaissance de la Qualité du statut de Travailleur Handicapé,
- Informations régulières sur l'activité de la Mission Handicap et ses actions,
- Communication sur l'engagement de la Branche sur l'emploi et l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap.

SP  
CG EF  
JT AB

## **Article 8 : Formation des acteurs**

Afin que chacun des acteurs puissent avoir une bonne connaissance de son rôle, des actions de formation seront mises en place pour assurer la réussite des plans d'actions.

La formation s'adresse à l'ensemble des acteurs de l'entreprise mentionnés à l'article 3. Plus largement, elle peut s'adresser à l'ensemble des salariés de l'entreprise afin de continuer à faire évoluer le regard sur le handicap.

A ce titre, un module généraliste sur le handicap en entreprise sera proposé sur la plateforme de formation en ligne. Il permettra aux apprenants d'avoir une meilleure connaissance du handicap en entreprise et de ses enjeux.

### **Article 8.1 : Les Référents Handicap**

Les Référents Handicap bénéficient d'une formation adaptée pour les préparer à leur mission. Cette formation comprend notamment :

- Une présentation des dispositions légales en matière de handicap,
- Les modalités du processus de reconnaissance du statut Travailleur Handicapé,
- Une présentation des dispositions du présent accord,
- Une explication de leur rôle.

Cette formation est assurée lors de la nomination du référent, et dans la mesure du possible dès qu'un besoin se fait sentir, soit pour réactualiser les connaissances, soit pour former un nouveau membre, par tout moyen interne ou externe.

En cas de mise à jour des programmes et les modalités pédagogiques de la formation, ceux-ci seront élaborés en concertation avec les membres de la commission de suivi.

Les Directeurs Ressources Humaines de Pôle bénéficieront de cette formation.

### **Article 8.2 : La formation des acteurs en charge du recrutement**

Des actions de formation à destination des recruteurs et managers se poursuivront afin que le handicap ne soit pas un frein et que les postes soient ouverts à tous.

Les chargés de recrutement (ou collaborateurs RH dédiés) et les managers sont personnellement impliqués dans le processus de recrutement, y compris des personnes en situation de handicap.

Afin de renforcer leurs compétences et de les sensibiliser au mieux dans la démarche, des modules de formation présentant les enjeux sociétaux, économiques, les méthodes de conduite d'un entretien de recrutement d'un candidat en situation de handicap, seront déployés à destination de ces populations.

Le format de ces formations privilégiera au moins une partie en « e-learning » pour en faciliter l'accès.

L'objectif fixé par le présent accord est de continuer à former :

- Les recruteurs nouvellement embauchés et les membres de l'équipe RH amenés à s'impliquer dans le processus de recrutement,
- Proposer la formation « recruter une personne en situation de handicap » aux managers qui sont régulièrement impliqués dans le processus de recrutement.

Ces formations seront régulièrement organisées tout au long de l'année, afin de permettre de former les nouveaux collaborateurs cibles (recruteurs ou managers).

La Mission Handicap initialise la construction d'un référentiel comprenant les informations générales sur le handicap et une présentation des différentes dispositions de l'accord ainsi qu'un « kit » pour réussir le recrutement et l'intégration d'un salarié en situation de handicap. Ce référentiel est accessible sur un sharepoint : <https://groupeeiffage.sharepoint.com/sites/EES/SitePages/Handicap.aspx>.

#### **Article 8.3 : Formation des membres de la commission de suivi**

Les nouveaux membres de la commission de suivi du présent accord bénéficieront d'une formation adaptée afin d'acquérir les bases d'un langage commun sur le handicap.

#### **Article 8.4 : Formation des managers et des équipes de travail**

D'une manière générale, la direction développera toutes les actions de formation nécessaires concernant la diversité et le handicap afin de lever les appréhensions et les préjugés sur les travailleurs en situation de handicap permettant une bonne intégration dans les équipes de travail et un meilleur management des personnes en situation de handicap.

Des modules de formation, à destination des managers, des équipes de travail et des préventeurs, pourront être déclinés en fonction des handicaps rencontrés, sur recommandation des acteurs du handicap (Agefiph, Cap Emploi, MDPH...) ou des services de santé au travail. Ces formations auront lieu, si le besoin s'en fait ressentir, en présentiel.

#### **Article 8.5 : Synthèse**

##### **Objectif de formation :**

- 100% des chargés de recrutement dans les 12 mois de leur embauche,
- 100% des nouveaux membres de la commission de suivi dès la 1<sup>ère</sup> année du présent accord.

#### **Article 9 : Collaboration et Développement de partenariats avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté**

Le secteur du travail protégé et adapté (STPA) est composé d'Etablissements de Services et d'Aides par le Travail (ESAT) et d'Entreprises Adaptées (EA) :

- Les ESAT proposent aux personnes en situation de handicap une activité professionnelle, dans des conditions de travail aménagées avec un soutien médico-social et psycho éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement ;
- Les EA permettent à leur personnel porteur de handicap de travailler en milieu ordinaire sur des missions ponctuelles, l'occasion pour eux de découvrir les métiers de l'entreprise et d'être positionné en renfort dans le cadre de la mise à disposition de personnel.

La passation de contrat de sous-traitance : fournitures, prestations de service (restauration, entretien espaces verts, travaux bureautiques, numérisation et archivages, transports, recyclages, etc.) ou mise à disposition de personnel avec le secteur adapté et protégé représente un réel levier d'intégration pour les personnes en situation de handicap.

La Branche souhaite trouver des axes de développement, et notamment accentuer la recherche de nouvelles prestations à développer auprès du secteur protégé et adapté pour les marchés pour lesquels nous faisons appel à des fournisseurs.

A cet effet, elle a souscrit un abonnement auprès du réseau HOSMOZ qui référence les fournisseurs potentiels afin de les solliciter naturellement.

CG  
SP  
EE  
AP

En outre, lorsque l'activité le permet, les candidatures d'entreprises adaptées ou ESAT seront inclus dans les appels d'offres lors des consultations de fournisseurs.

Une sensibilisation des acheteurs aux achats responsables sera également mise en place.

#### **Article 10 : Budget**

Par la conclusion du présent accord mentionné à l'article L. 5212-8 du code du travail, les sociétés de la Branche Eiffage Energie Systèmes citées en annexe 1 et assujetties au versement la contribution prévue au titre de leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés, s'engagent à reverser le montant de leur contribution normalement dues, au profit du financement des actions prévues au présent accord.

Eiffage Energie Systèmes s'engage à mettre en œuvre les actions permettant d'atteindre ses objectifs en respectant la ventilation budgétaire définie ci-après.

##### **Article 10.1 : Budget prévisionnel – moyens financiers de l'accord**

La valeur du budget annuel sera l'équivalent du montant de la contribution que la Société aurait dû verser à l'URSSAF en l'absence d'un accord agréé.

Les montants, ci-dessous, seront par conséquent révisés chaque année, sur la base des résultats concrets des actions engagées et sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versée l'année précédente.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée d'application de l'accord pour les exercices excédentaires mais aussi déficitaires : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité du budget peut également se faire entre les différents domaines d'actions, dans le respect de l'équilibre général, pour plus de flexibilité en fonction de la consommation du budget et des besoins de la Branche.

Le budget prévisionnel ainsi établi pourra connaître une adaptation des modalités de sa constitution et de son traitement dans le respect de l'évolution des dispositions légales et réglementaires qui lui seront applicables.

Le budget prévisionnel est fourni en annexe 4 du présent accord, à titre indicatif.

Au terme de l'accord, dans l'hypothèse où des sommes effectivement dépensées seraient inférieures aux sommes qui auraient été versées en l'absence d'accord, celles-ci seront réaffectées, en cas de conclusion d'un nouvel accord, au budget de celui-ci, ou en cas de renouvellement du présent accord, au budget de l'accord renouvelé sous réserve de l'accord de la DREETS.

A défaut de conclusion d'un nouvel accord ou de renouvellement du présent accord, les sommes seront reversées à qui de droit.

La Direction des Ressources Humaines, au travers de la Mission Handicap est gestionnaire en central du budget de l'accord pendant la durée triennale du présent accord. Le comité de pilotage et la commission de suivi seront informées des sommes allouées à chaque projet et du suivi du budget.

##### **Article 10.2 : Financement du budget**

Chaque société s'engage à verser la somme qu'elle a provisionnée au titre de la contribution qu'elle aurait dû verser à partir de 2025 aux URSSAF, sur le centre d'imputation « Mission Handicap » hébergé au sein d'Eiffage Energie Systèmes Gestion & Développement.

Pour les deux années suivantes de l'accord, le même procédé sera appliqué jusqu'en 2027.

Le budget de l'accord fera l'objet d'un ajustement en fonction des entrées et des sorties des sociétés du périmètre tel que défini à la date de signature de l'accord.

Les sociétés d'Eiffage Energie Systèmes non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sont bénéficiaires du budget de l'accord, ainsi que toute société quel que soit son effectif.

#### **Article 11 : Suivi de l'accord**

Le présent accord sera suivi par une commission de suivi constituée d'une part d'une délégation de représentants des Organisations Syndicales signataires du présent accord et d'autre part d'une délégation de la Direction Générale. Elle se réunit au moins une fois par an, et dans tous les cas deux fois l'année de première application de l'accord.

La délégation syndicale est constituée de trois membres par Organisation Syndicale.

Les membres de la commission de suivi désignent en son sein un secrétaire pour la durée de l'accord. Il aura pour principale mission d'être l'intermédiaire entre la direction et les membres de la commission. Le secrétaire dispose d'un crédit d'heures de 21 heures par an.

Le suivi de l'accord reposera sur le bilan annuel détaillé des actions réalisées, les modalités de mise en œuvre des actions et la présentation des actions de l'année suivante. Ce bilan est adressé, après son examen en commission de suivi, à la DREETS.

Les indicateurs listés en annexe 4 seront communiqués aux membres de la commission en respectant l'anonymat des salariés et la confidentialité des informations.

Le compte rendu de la commission de suivi est adressé pour information aux organisations syndicales représentatives de la Branche non-signataires du présent accord.

En outre, au sein de chaque CSE de la Branche, au moins une fois par an au cours du premier semestre, la question de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap sera inscrite à l'ordre du jour d'une réunion consacrée à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Le référent handicap sera invité à participer à cette réunion.

Cette réunion a notamment pour objet de présenter l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein du périmètre ainsi que les aménagements de postes financés dans le cadre de l'accord et les retours d'expérience prévus au dernier alinéa de l'article 5.4, les actions mises en place au cours de l'année précédente, celles prévues pour l'année en cours et permet aux élus d'émettre des recommandations d'amélioration de la politique handicap menée au niveau du périmètre. Lors de cette réunion, il sera porté à la connaissance du CSE la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés de l'entreprise à l'exception de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au sein des entreprises de plus de 250 salariés, une commission constituée de trois membres du CSE se réunira une fois par an afin de préparer la réunion prévue ci-dessus. Un représentant de la direction et le référent handicap du périmètre participeront à la commission.

#### **Article 12 : Durée de l'accord**

Sous réserve de l'obtention de l'agrément par l'autorité administrative visé par l'article R 5212-15 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans conformément à l'article L. 5212-8 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1<sup>er</sup> janvier 2025 et le 31 décembre 2027.

Dans les six mois précédant la fin de l'accord, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour étudier la perspective de conclure un nouvel accord en faveur de l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap étant précisé que, conformément aux dispositions légales, ce dernier ne pourra s'inscrire dans le cadre des articles L.5212-8 et R.5212.12 et suivants du Code du Travail.

#### **Article 13 : Adhésion ultérieure à l'accord par une organisation syndicale**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel au niveau des entreprises de la branche Energie Systèmes citées en annexe 1, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Notification devra également en être faite aux parties signataires dans le délai de huit jours par lettre recommandée.

#### **Article 14 : Révision de l'accord**

Sur proposition d'une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou sur proposition de la Direction, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

#### **Article 15 : Dépôt de l'accord**

Le présent accord sera déposé par la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail et en 1 exemplaire au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles.

Fait à Vélizy-Villacoublay le 23 décembre 2024

Pour Eiffage Energie Systèmes - Participations :  
Mme Alicia PENET



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de la branche Energie Systèmes du groupe Eiffage :

La CFDT représentée par Cédric Grumetz



La CFE-CGC représentée Eric Eloy



La CGT représentée par

FO représentée par Philippe Sauvage



L'UNSA représentée par François Teinturier



# Annexe 1 – Liste des sociétés

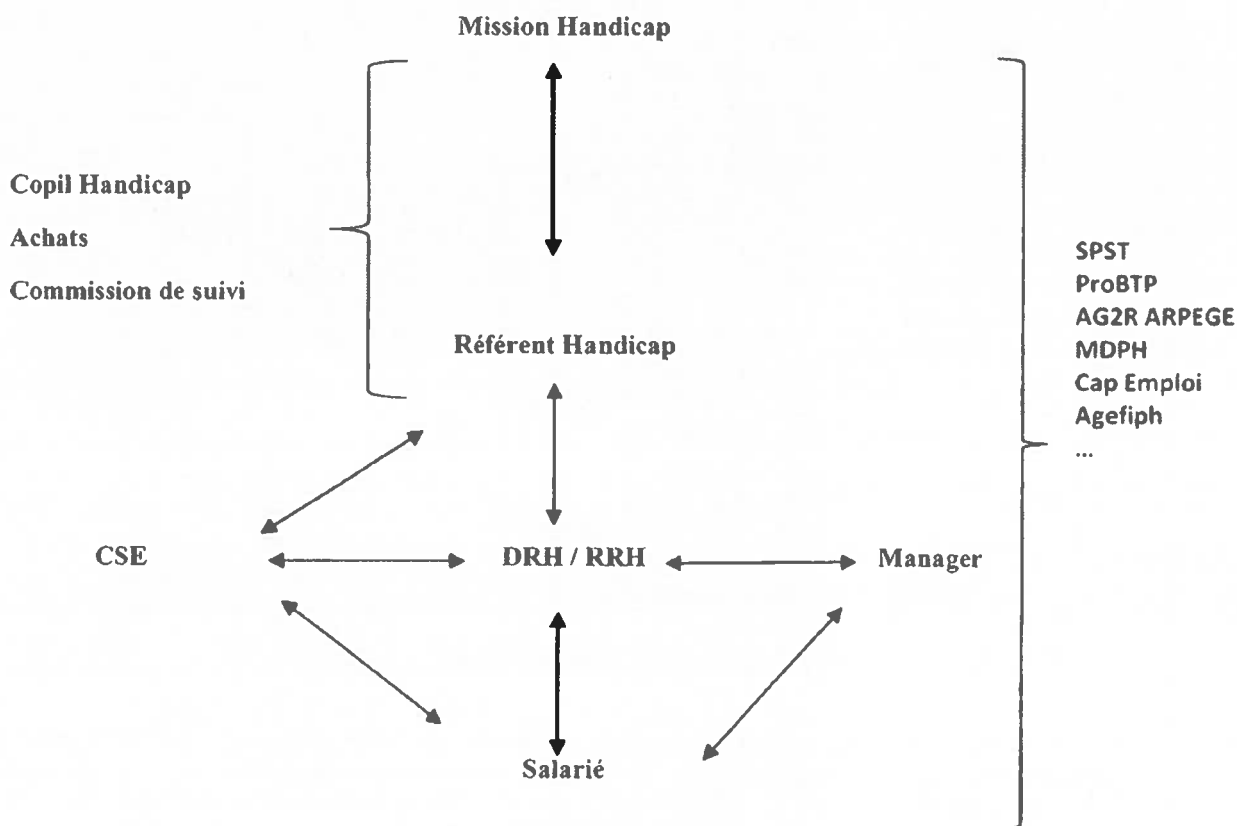
Direction Régionale	Société
Nouvelle Aquitaine	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - POITOU CHARENTES
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - AUTOM'S INGENIERIE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - AQUITAINE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CASSAGNE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA NOUVELLE AQUITAINE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - THERMINOX
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFORMICIEL
	BASP'ELEC
	SN ZHENDRE
	HYDROTECH
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ENERGIES RENOUVELABLES AQUITAINE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - COGENERATION
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA OUEST
Ouest	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - LOIRE OCEAN
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - MAINE BRETAGNE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - IROISE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TCM
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - LORRAINE MARNE ARDENNES
Est	BOURGEO
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - LOHNER
	JLB
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ALSACE FRANCHE COMTE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - BOUCHEREZ NANCY
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - BOUCHEREZ METZ
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - BOURGOGNE CHAMPAGNE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA EST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - HAUT DOUBS
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ALSACE SANITAIRE CHAUFFAGE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - PROXILOR
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INDUSTRIE TERTIAIRE SUD ALSACE
Hauts de France	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA NORD
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INDUS NORD
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - NORD
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA NORD
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - MARTINIQUE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - GUADELOUPE
	ECRE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - GUYANE
	SIDEM ELECTRICITE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - AUTOMATISMES & ROBOTIQUE
IDF ELEC	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ILE DE France
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - WETEC
	AEEN
	IRELEM
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA IDF
IDF Thermie et Services	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - SERVICES IDF
	ENTREPRISE BARTH
	ENTREPRISE SEATH

SP  
EE  
CG  
TH  
AP

	ADM ENERGIE
	BETC PRESTAPRIM
	CEPRIM
	FRANCELIFT
	PRESTAPRIM
	VIKING SA
	SOPAC
Centre Est	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA LOIRE AUVERGNE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - IT RHONE ALPES
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA CENTRE-EST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - IT LOIRE AUVERGNE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA RHONE ALPES
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ARTHESIS
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ARTHESIS DAUPHINE SAVOIE
	IEC ISERE
	ALPCOM
	ACCESS HEBERGEMENT
	ACCESS DIFFUSION
Occitanie	ACCESS GROUP
	RESINTEL
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA SUD-OUEST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - QUERCY ROUERQUE GEVAUDAN
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - SUD-OUEST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - FONTANIE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CHAMAYOU
	MET
	SOTECFLU
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - IPERION
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - MEDITERRANEE
Méditerranée	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA MEDITERRANEE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INDUS PROVENCE
	MONTELEC
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INFRA MEDITERRANEE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - INDUS MEDITERRANEE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - FLUIDES IT
	EXPAIR
	THERMOSUD
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CRYSTAL CÔTE D'AZUR
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CENTRE LOIRE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - BASSE-NORMANDIE
Centre Normandie	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - CLEVIA NORMANDIE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - VAL DE LOIRE
	LAFOSSE ELECTRICITE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - HAUTE-NORMANDIE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM SUD EST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM OUEST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM IDF
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM CENTRE EST
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - GESTION & DEVELOPPEMENT
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TELECOM METRALOR
Réseau Mobile	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - METRALOR

Clemessy Services	EES - CLEMESSY SERVICES
	GER2I Ensemblier
	MANCHE ECHAFAUDAGE SIGNALISATION
	NSB - PROBENT SA
	PROBENT SAS
	PROBENT ACCESS SAS
	PROBENT PROJET SAS
	PROBENT TECHNOLOGY SAS
I2S	EIFFAGE ENERGIE SYESTEMES - TRANSPORT FERROVIAIRE
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - RESEAUX & SOLUTIONS
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - FERROVIAIRES
T&D/Electronique	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - TRANSPORT & DISTRIBUTION
	EIFFAGE ENERGIE SYSTEMES - ELECTRONIQUE
Clemessy	EES - CLEMESSY
	EES - CLEMESSY MOTORS
	EES - COGELUB
	EES - DYNAE
	EES - EMCS Nord
	EES - GAME INGENIERIE
	EES - LAB ASSISTANCE
	LEBAS INDUSTRIES
	EES - MECI
	PETILLOT LOCATION SERVICES
	RMT France
	EES - SECAUTO
	ELECTRUM GROUP
	EES - Clemessy Lyon
	EES - Clemessy Méditerranée
	EES - Clemessy Nord
	EES - Clemessy Lorraine
	EES - Clemessy PII
	EES - Clemessy Reims
	EES - Clemessy Bourgogne
	EES - Clemessy ADS
	EES - Clemessy EMX
	EES - Clemessy Renouvelable
	EES - Clemessy Nucléaire
	EES - Clemessy Alsace
	EES - Clemessy AST
	SPG
	EES - SEH

## Annexe 2 – Les acteurs de l'accord handicap



### Mission Handicap

- Responsable Mission Handicap
- Réseau Référents Handicap de pôle et d'entreprise
- Direction des Ressources Humaines Branche

### COPIL Handicap

- Le Directeur des Ressources Humaines Eiffage Energie Systèmes
- Le Directeur des Ressources Humaines de pôle en charge de la Mission Handicap
- Un Représentant de la Direction prévention
- Un Responsable Recrutement
- Un responsable exploitation
- Un représentant de la direction des Achats
- Un représentant par Organisation Syndicale signataire

### Acteurs internes

- Achats
- Managers
- CSE

### Acteurs externes

- Cf. liste schéma non exhaustive

### **Annexe 3 – Indicateurs de suivi**

Afin d'assurer un suivi de la politique handicap et d'en mesurer l'impact, la Mission Handicap présentera lors des Commissions de suivi un état des indicateurs suivants :

#### **Le bilan qualitatif**

- Suivi du déploiement de l'accord
- Suivi des actions réalisées
- Programme des actions pour l'année suivante

#### **Le bilan quantitatif**

- Evolution du nombre de salariés en situation de handicap / effectif global,
- Nombre d'embauches de salariés en situation de handicap, par CSP
- Nombre d'embauches de salariés en situation de handicap, par contrat (CDI, CDD, alternants, stagiaires),
- Répartition des salariés en situation de handicap par CSP,
- Répartition des salariés en situation de handicap par contrat (CDI, CDD, alternants, stagiaires),
- Répartition des salariés en situation de handicap par tranche d'âge,
- Répartition du nombre de salariés en situation de handicap par filières,
- Taux d'accès à la formation des salariés en situation de handicap,
- Suivi des salariés formés au titre de l'article 8 du présent accord,
- Nombre d'aménagements du poste de travail ou des conditions de travail, par nature,
- Nombre de départs de salariés en situation de handicap par motif,
- Nombre de nouvelles Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Nombre de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) dans les 2 ans de l'embauche,
- Taux de salariés en situation de handicap par Pôle,
- Taux de transformation des contrats d'apprentissage des salariés en situation de handicap
- Nombre de renouvellements de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Volume d'achats auprès du secteur adapté et protégé,
- Présentation des travaux d'accessibilité des lieux de travail effectués.

#### **Le bilan financier**

- Suivi du budget de l'accord

#### Annexe 4 – Plan d'embauche et de reconnaissances

	2024	2025	2026	2027	Evolution
Total RQTH					
Embauches		60	60	60	44%
Reconnaissance		100	100	100	
Départs		40	50	67	
Solde	741	861	971	1 064	
Cadres					
Embauches		10	10	10	49%
RQTH		15	15	15	
Départs		6	10	9	
Solde	102	121	136	152	
ETAM					
Embauches		35	35	35	48%
RQTH		50	50	50	
Départs		17	21	36	
Solde	380	448	512	561	
Ouvriers					
Embauches		15	15	15	35,5%
RQTH		35	35	35	
Départs		17	19	22	
Solde	259	292	323	351	

## Annexe 5- Budget prévisionnel

Budget accord handicap Eiffage Energie Systèmes	Répartition Simulation	Année 2025	Année 2026	Année 2027	Total
Plan de maintien en emploi					
Aménagements de poste de travail	41%	392 200 €	392 200 €	392 200 €	1 176 600 €
Accessibilité des locaux de travail					
Mesures individuelles d'accompagnement dont aide au reclassement externe					
Prestations internes					
Prestations externes de compensation					
Actions de tutorat					
Plan d'embauche et intégration					
Prestations internes (Mission Handicap, moyens ETP)	25%	239 190 €	239 190 €	239 190 €	717 570 €
Prestation externe à la recherche de candidats					
Forums et salons de recrutement					
Publication des offres d'emploi					
Mesures d'accueil spécifiques (tutorat...)					
Adaptations nécessaires à l'intégration					
Classes d'alternant					
Formation des chargés de recrutement					
Formation des managers au recrutement des TH					
Pilotage					
Prestations internes (Mission Handicap)	25%	239 190 €	239 190 €	239 190 €	717 570 €
Animation locale des Référents Handicap					
Appui conseil prestataire externe					
Abonnement outils de gestion					
Communication-sensibilisation					
Communication					
Sensibilisation					
Formation équipes travail, commission suivi...					
Prestataires externes					

Formation des salariés					
Surcroît des formations (interprètes, sous-titrage...)	5%	47 800€	47 800 €	47 800 €	143 400 €
Formations spécifiques au-delà du plan de formation					
Partenariat avec des organismes de formation					
Accueil de stagiaires					
Accessibilité, adaptabilité des outils					
Prestations externes	2%	19 000 €	19 000 €	19 000 €	57 000 €
Valorisation du temps passé des acteurs internes le cas échéant					
STPA					
Prestations externes (audit)	2%	19 000 €	19 000 €	19 000 €	57 000 €
Développement de partenariats					