



Accord UES SHEM en faveur de l'inclusion, du maintien et de l'évolution dans l'emploi des salariés en situation de handicap 2022-2024

1

SHEM Siège social
1, rue Louis Renault
BP13383 -31133 BALMA
T +33 (0)5 61171500
F +33 (0)5 61176050
www.shem.fr

S.A au capital de 60 000 000 euros
R.C.S. Toulouse 552 139 388
TVA Intracommunautaire FR04 552 139 388
N° SIRET 552 139 388 00 805
Code APE 3511Z

36 SDA or

SOMMAIRE

Préambule.....	6
Article 1 ETAT DES LIEUX & AMBITIONS.....	10
1.1. LÉGISLATION.....	10
1.1.1. La loi n°87-517 du 10 juillet 1987, complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées.....	10
1.1.2. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »).....	11
1.1.3. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.....	11
1.2. <i>Éléments de connaissances de la SHEM et de son secteur d'activité</i>	12
1.2.1. Les activités de l'UES SHEM.....	12
1.2.2. La situation socio-économique actuelle.....	13
1.2.3. Les événements récents de la vie de la SHEM.....	13
1.2.4. L'évolution de la SHEM.....	13
1.2.5. Les perspectives en matière de développement de l'emploi.....	14
1.2.6. L'évolution des effectifs salariés, pyramide des âges, les familles de métiers.....	14
1.2.7. L'existence d'accords d'entreprise.....	18
1.3. <i>Bilans</i>	19
1.3.1. Bilan Engie 2017-2019.....	19
1.3.2. Bilan BU France Renouvelables.....	19
1.3.3. Bilan SHEM.....	19
Article 2 GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT ET RECRUTER DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOI	22
2.1. <i>Processus de recrutement adapté</i>	22
2.2. <i>Développement de l'alternance et des stagiaires</i>	23
2.2.1. Accueil d'alternants.....	23
2.2.2. Accueil de stagiaires.....	23
2.3. <i>Recours à l'intérim/CDD</i>	24
2.4. <i>Sensibilisations et relations écoles</i>	24
2.5. <i>Tableau de bord « Garantir l'égalité des chances dans le recrutement et recruter des personnes BOETH</i>	25
Article 3 ACCUEIL, INSERTION et MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	28

3.1.	<i>Réussir à développer la diversité sur l'ensemble des métiers de la SHEM</i>	28
3.1.1.	Une ambition partagée	28
3.1.2.	Amélioration des conditions de travail et d'accueil	28
A.	Identifications des contraintes liées aux postes de travail	28
B.	Aménagement des postes de travail	29
C.	Transport en commun et équivalence	29
D.	Stationnement	30
3.1.3.	Financement d'équipements individuels spécifiques	30
3.1.4.	Accessibilité des locaux et équipements	30
3.2.	<i>Garantir l'équité en matière d'évolution de carrière</i>	31
3.2.1.	Une ambition partagée	31
3.2.2.	Favoriser le développement professionnel	31
A.	État des lieux	31
B.	L'entretien annuel	31
C.	L'entretien professionnel	31
D.	Accompagnement individuel	32
3.3.	<i>Une égalité salariale à compétences et postes équivalents</i>	32
3.3.1.	Une ambition partagée	32
3.3.2.	Rémunération de base	32
3.3.3.	Rémunérations variables	33
3.4.	<i>Formations</i>	33
3.4.1.	A destination des travailleurs handicapés	33
A.	Accès à la formation professionnelle	33
B.	Formation des collaborateurs en situation de handicap	34
3.4.2.	Formation des managers et de l'entourage des travailleurs handicapés	34
3.5.	<i>Encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle</i>	34
3.5.1.	Contexte Covid-19	34
3.5.2.	Rappel des dispositifs existants au sein de la branche des IEG (<i>exclus du budget de l'accord spécifique UES SHEM</i>)	35
A.	Enfants bénéficiaires de l'Allocation d'Education d'Enfant Handicapé (AEEH)	35
B.	Aide aux frais d'études	35

Handwritten signature and initials

C.	Aides aux aidants familiaux	36
3.5.3.	Journées d'absences autorisées payées	37
3.5.4.	Aides financières	38
A.	CESU	38
B.	Prise en charge des frais liés aux démarches de RQTH	38
3.5.5.	Accompagnement aux démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé	38
3.6.	Tableau de pilotage « Accueil, Insertion et Maintien dans l'Emploi »	39
Article 4	ACTIONS AVEC NOS PARTENAIRES EXTERNES.....	44
4.1.	Partenariats avec les Services de Santé.....	44
4.1.1.	Le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)	44
4.1.2.	Les médecins conseils	44
4.1.3.	Les assistants de service social du travail	44
4.2.	Fournisseurs et sous-traitants	45
4.3.	Associations	45
4.4.	Tableau de pilotage « Actions avec nos partenaires externes »	46
Article 5	Communication, Sensibilisation et Aide au Changement.....	48
5.1.	Communication (ligne 15 du budget)	48
5.1.1.	Communication en interne	48
5.1.2.	Communication externe	48
5.2.	Sensibilisation et aide au changement	48
5.3.	Formation & Sensibilisation des acteurs internes	49
5.4.	Tableau de pilotage « Communication, Sensibilisation et Formation »	50
Article 6	Financement des actions	51
Article 7	Pilotage et suivi de l'accord	51
7.1.	Coordination	51
7.2.	Outils de pilotage de l'accord	51
Article 8	Dispositions relatives à l'application de l'accord	52
8.1.	Durée	52
8.2.	Révision.....	52
8.3.	Dénonciation.....	52

Handwritten signatures and initials

8.4.	<i>Agrément</i>	52
8.5.	<i>Dépôt légal et Publicité</i>	53

Préambule

Dans la continuité des accords déjà signés par ENGIE et les représentants des salariés au niveau mondial et européen, de l'implication de la Branche professionnelle des industries électriques et gazières (IEG) pour l'emploi des personnes en situation de handicap, les signataires souhaitent développer leur dialogue social et renforcer les engagements au sein de l'UES SHEM en matière de responsabilité sociale pour pérenniser et améliorer le développement de l'emploi ainsi que l'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (Définition en Annexe 1).

Il constitue un des axes importants de la politique de responsabilité sociale de la SHEM, et de ses engagements en matière d'égalité des chances et de promotion de la diversité, reconnues par le Label Diversité.

Constitue un handicap, au sens de la loi du 11 février 2005 :

« 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 » (art L.114 du Code de l'action sociale et des familles).

Les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap :

- Auditif
- Intellectuel ou mental
- Moteur
- Visuel
- Psychique
- Maladies invalidantes

Dans le domaine du handicap, la politique de la SHEM s'inscrit pleinement dans :

- La loi n°87-517 du 10 juillet 1987, complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées.
- La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »).
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet accord vise, sur les trois prochaines années, à renforcer les différentes actions en faveur de l'emploi, du maintien dans l'emploi, développer l'alternance pour minimiser la précarité des jeunes handicapés, accompagner le développement professionnel, l'insertion des personnes handicapées au sein de la SHEM.

Ainsi, pour les trois prochaines années, la politique en matière de handicap s'articulera autour des axes suivants :

- 1- Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap
- 2- La formation par le biais de notre politique stagiaire et alternance ambitieuse.
- 3- Le renforcement du taux d'emploi global pour le porter à un niveau supérieur à 6 %.
- 4- Le maintien dans l'emploi par la mise en œuvre de formations pour garantir l'évolution professionnelle tout au long de la vie professionnelle des salariés en situation de handicap.
- 5- La sécurisation de l'emploi afin de garantir l'emploi en toutes circonstances.
- 6- Le développement de l'insertion dans l'emploi par l'accompagnement des familles de salariés dont les enfants ou conjoints se trouvent en situation de handicap.
- 7- La poursuite du développement de notre politique de soutien au milieu protégé par une politique de sous-traitance ambitieuse et engagée.

8- Le maintien d'un axe technique et social afin d'examiner les possibilités de mettre l'innovation technique au service du handicap.

L'UES SHEM et les partenaires sociaux réaffirment, par cet accord, que la promotion de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés est impérative.

En ce sens, le Directeur Général Cyrille Delprat a souhaité matérialiser la force de cet engagement dans la démarche en choisissant d'en être le sponsor. L'ensemble des salariés, managers, filières RH et représentants des salariés sont en tous parties prenantes.



1. Objet de l'accord

Il s'inscrit pleinement dans la politique générale et RSE de la SHEM visant à :

- Lutter contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel, dans l'évolution professionnelle, que dans le maintien dans l'emploi.
- S'inscrire pleinement dans le respect des différences et de l'égalité des salariés en matière d'évolution de carrière et qui prend en compte la politique globale du handicap dans l'adaptation des organisations du travail pour accompagner le maintien dans l'emploi.
- Réaliser annuellement, une présentation de la politique handicap société dans le cadre de réunions d'information du management,
- Répondre à l'obligation d'emploi (Cf : l'article L5212-13 du code du travail. Cette définition est un peu plus large que les salariés RQTH, puisqu'elle comprend certaines victimes d'AT, les titulaires d'une pension d'invalidité, les pensions militaires...).

2. Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

2.1. Tous les salariés

Le présent accord d'entreprise concerne l'ensemble des salariés de l'UES SHEM. Le périmètre de l'UES SHEM est précisé dans l'accord portant constitution de l'Unité Economique et Sociale SHEM du 16 Décembre 2020. Les dispositifs s'appliquent aux salariés en situation de handicap.

Elles concernent plus précisément les salariés sous statut des IEG, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, les salariés sous contrats en alternance, les stagiaires, dès la date de signature de l'accord et à ceux qui concluront de tels contrats à compter de cette date et jusqu'à la fin de l'accord.

2.2. Plus particulièrement les salariés bénéficiaires de l'obligation de l'emploi

Sont considérés comme bénéficiaires du présent accord, **l'ensemble des salariés de la SHEM reconnus comme travailleurs handicapés** selon les critères définis par la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 pour l'année 2005 et par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, à compter de l'année 2006 et sous réserve de toute modification législative ultérieure sur l'ensemble du territoire métropolitain. Les salariés bénéficiaires du présent accord sont ceux visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les collaborateurs reconnus comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) sont :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Victime d'accident du travail et de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente ;
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail ;
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité dans les conditions définies par la Loi n°91-1389 du 31 décembre 1991 ;
- Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » (L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles) ;
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés ;
- Bénéficiaires mentionnés aux articles L.241-2, L.241-3, L.241-4, L.241-5 et L.241-6 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Concernant la RQTH, tout salarié, souffrant d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel...), d'une maladie chronique ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste peut en demander une.

Cette reconnaissance ne dépend pas de la pathologie d'une personne mais du retentissement de cette pathologie sur l'emploi. Celle-ci n'est pas forcément définitive et elle doit être d'une durée prévisible d'au moins un an. L'avis du médecin du travail est indispensable. Il permet d'apprécier la nature du poste et les nécessités d'aménagement au regard des difficultés de santé identifiées.

Sont concernés :

- 1- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés instituée par l'article L.5212-2 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.
- 2- Les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH.

Cette disposition vise à permettre d'insérer dans le dispositif d'accompagnement proposé par l'accord les personnes en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en attendant la décision finale de la CDAPH.

En cas de refus de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le salarié, s'il n'est pas déjà bénéficiaire de l'obligation d'emploi, perdra ses droits relatifs aux actions liées aux salariés RQTH de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice de celles déjà mises en œuvre et clôturées. Les actions réalisées postérieurement au refus de la CDAPH ne pourront être imputées sur le budget de l'accord.

Article 1 ETAT DES LIEUX & AMBITIONS

1.1. LÉGISLATION

1.1.1. La loi n°87-517 du 10 juillet 1987, complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation de la citoyenneté des personnes handicapées.

Cette loi apporte de nombreuses avancées sur les domaines suivants :

- Accueil des personnes handicapées
- Droit à compensation
- Ressources
- Scolarité
- Emploi
- Accessibilité
- Citoyenneté et participation à la vie sociale

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées en revisite certaines dispositions tout en renforçant les mécanismes d'incitation à l'embauche. Elle insiste sur le principe de non-discrimination.

Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées*", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin.

Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient **publiques ou privées**, ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés. (article L.5212-1 à 5 du Code du travail)

Chaque année, l'entreprise doit envoyer à l'administration une déclaration (DOETH) qui permet de contrôler cette obligation. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter : AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) pour les entreprises du secteur privé, FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour les employeurs du secteur public .

Elle définit des obligations de mise aux normes d'accessibilité, notamment pour les établissements publics (ERP).

Elle crée une Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans chaque département sous la direction du Conseil général. Celle-ci a mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

1.1.2. La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »).

Concernant le handicap, elle a pour objet de :

- Maintenir les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services
- Mettre en place des périodes de mise en situation professionnelle
- Initier des stages dits « Parcours découvertes »

1.1.3. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elle s'appuie sur quatre points :

- Responsabiliser les entreprises
- Faire du dialogue social un levier pour l'embauche de personnes
- Développer une politique d'emploi inclusive
- Simplifier la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 entrent en vigueur, sauf exception, à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'objectif de la réforme est de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées. Le barème de contribution est aménagé, jusqu'au 31 décembre 2024, pour laisser le temps de la mettre en œuvre.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap reste fixé à 6% de l'effectif mais les modalités de calcul changent au 1^{er} janvier 2020.

Les évolutions de la loi du 5 septembre 2018 traitent des domaines suivants :

- **VALORISATION DE TOUTES LES FORMES D'EMPLOI DANS LE CALCUL BOETH**

Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle) continuera à être décompté en tant que bénéficiaire de l'obligation emploi des travailleurs handicapés (BOETH), mais le décompte se fera en moyenne annuelle.

- **RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE**

Les contrats de sous-traitance seront pris en compte sous la forme d'une déduction de la contribution due. Les modalités de calcul seront simplifiées grâce à l'application d'un taux unique, quel que soit le type d'achat (30 % du coût de la main-d'œuvre). Plus l'entreprise emploie de TH, plus le plafond des dépenses déductibles au titre de la sous-traitance est élevé, afin de favoriser la complémentarité entre ces formes d'emploi de travailleurs handicapés. Le recours à la sous-traitance restera incitatif pour les entreprises clientes avec un nouveau mode de valorisation, toujours basée sur le coût de la main-d'œuvre

- **DEPENSES DEDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION**

Les dépenses déductibles du montant de la cotisation due par l'entreprise seront recentrées autour de trois catégories : 1. la réalisation de diagnostics et de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux TH, au-delà des obligations légales ; 2. le maintien en emploi et la reconversion professionnelle ; 3. des prestations d'accompagnement dans l'accès à l'emploi ou le maintien en emploi de TH qui peuvent être notamment assurées par des associations, des entreprises adaptées (EA) ou encore des Ésat et des actions de sensibilisation/formation des salariés de l'entreprise. Le plafond de la déduction est inchangé (10 %).

- DES ACCORDS AGREES

Des accords agréés par l'État pour s'acquitter de son obligation d'emploi pourront toujours être conclus, sauf au niveau d'un établissement. Ils seront limités à 3 ans, renouvelables une fois. L'objectif est de redonner aux accords agréés leur rôle d'impulsion dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux TH. Des accords pourront toujours être conclus au niveau des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles. Les accords signés avant le 1^{er} janvier 2020 restent applicables

- SUPPRESSION DES MINORATIONS

Les minorations seront supprimées au profit d'une valorisation spécifique des salariés en situation de handicap rencontrant des difficultés de maintien en emploi. Les bénéficiaires de 50 ans et plus seront affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5.

1.2. Éléments de connaissances de la SHEM et de son secteur d'activité

1.2.1. Les activités de l'UES SHEM

Filiale du groupe ENGIE, la SHEM est un gestionnaire de l'eau, responsable du partage et du bon usage de cette précieuse ressource avec les acteurs locaux. Nous redistribuons l'eau de nos barrages pour certains usages, notamment pour couvrir les besoins en eau potable et assurer les irrigations agricoles. L'enjeu est d'assurer la gestion d'un bien commun, aussi bien pour les particuliers que pour les activités économiques.

Notre expertise est également centrée vers l'exploitation et la maintenance des ouvrages en lien avec les acteurs des vallées tout en garantissant l'équilibre du réseau électrique français lors des pics de consommation ou pour faire face à l'intermittence de l'éolien et du photovoltaïque. La SHEM œuvre en permanence à l'optimisation des ouvrages pour garantir une production performante et la sûreté des personnes et des biens en aval.

Installée depuis un siècle, la SHEM est le troisième producteur hydroélectrique français. Elle bénéficie aujourd'hui de 2 Directions Régionales, 1 agence, 56 usines et 12 barrages.



Depuis 2011, la SHEM s'inscrit dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). Les trois composantes – environnement, social et économique – sont présents historiquement au sein de la SHEM. Il s'agit d'une démarche d'amélioration continue. Nous mettons les parties prenantes au cœur de notre démarche. Il nous paraît important, d'une part, d'être transparent vis-à-vis d'elles, et d'autre part, de les associer à la création de valeur puisqu'elles sont partenaires de notre ancrage sur le territoire. Intégrer les parties prenantes dans notre démarche, nous permet de construire une relation de confiance. En ce sens, la SHEM en tant qu'acteur local, propose différentes actions notamment la formation J'Entreprends HaPy (en partenariat avec le département des Hautes-Pyrénées), J'Entreprends Corrèze, la plate-forme solidaire de gestion de matériaux et deux bricobus en partenariat avec la région Nouvelle-Aquitaine, le département des Pyrénées-Atlantiques, les collectivités locales et les bailleurs sociaux. La SHEM participe également des actions de recherche et développement sur des espèces menacées, à la création d'une chaire de recherche universitaire à Limoges sur le capital environnemental « Gestion durable des cours d'eau ». Enfin, la SHEM se veut acteur en matière de préservation de l'environnement, notamment par des choix techniques innovants (installation des turbines VLH – Very Low Head, installation d'alternateurs basse vitesse à aimants permanents, maintenance prédictive, impression 3D, blockchain).

1.2.2. La situation socio-économique actuelle

Dans le contexte de crise sanitaire liée à la Covid-19, la SHEM a su faire preuve de toute l'agilité et de tout le dynamisme nécessaire pour s'adapter à ces conditions extraordinaires et en constante évolution. Les objectifs annuels et l'aspect financier ont pu rester corrects. Ainsi, le chiffre d'affaires de la SHEM pour l'année 2020 s'élève à un montant de 97,2 millions d'euros.

1.2.3. Les événements récents de la vie de la SHEM

L'année 2020, pour la SHEM, a notamment été marquée par les différentes mises en demeure de l'Union européenne envers l'État français, il est envisagé, dans le cadre de la réorganisation du groupe EDF, la création d'une quasi-régie qui regrouperait l'ensemble des concessions détenues aujourd'hui par EDF afin d'éviter la mise en concurrence de ces dernières. Dans ce cadre, seules les concessions de la SHEM seraient concernées par la mise en concurrence. Toutefois, l'année 2020 est également marquée par la finalisation du projet de création de filiales petite hydroélectricité à la suite de l'accord de l'administration de la SHEM. Ces filiales, Établissements Beguerie et Odissy, permettent d'assurer un pilotage homogène et structuré pour porter les ambitions de développement.

En 2021, la SHEM sort du contrat de tolling et est en situation d'assumer pleinement ses responsabilités, au cœur des enjeux du changement climatique (énergies renouvelables, eau). En matière de sécurité, un dispositif d'alarme pour la protection des travailleurs isolés a été testé courant 2020 et sera étendu à l'ensemble des groupements d'ici 2023. Pour le volet social, un accord égalité professionnelle a été signé en décembre 2020 et l'accord GPEC sera renégocié en 2021.

1.2.4. L'évolution de la SHEM

Les ambitions de la SHEM pour 2021 se concentrent sur trois axes majeurs, le premier est la poursuite de cohésion entre les femmes et les hommes de la SHEM, leur permettant d'être au cœur de la prévention de leurs risques quotidiens grâce à la démarche participative Master, en les accompagnant dans leur mobilité professionnelle et dans la mise en valeur de leurs compétences. Dans un second temps, la SHEM souhaite optimiser ses activités opérationnelles et fonctionnelles à courts et moyens termes. Enfin, la SHEM entend assurer une position pérenne sur le marché hydro français, notamment grâce à la poursuite

des travaux autour du sujet des concessions, à la consolidation de ses prestations externes, à ses recherches de diversification et de l'évaluation des impacts du changement climatique.

1.2.5. Les perspectives en matière de développement de l'emploi

Secteur d'activité de l'UES SHEM, la production hydroélectrique est soumise en France à l'obtention soit d'une autorisation administration soit d'un contrat de concession lorsque la puissance installée des usines est supérieure à 4.5 MW. Les installations concédées sont, à échéance des contrats, remises à l'Etat gratuitement et, depuis 2008, il est prévu que les contrats de concession soient attribués après un processus concurrentiel d'appel d'offre. Il s'avère que 50% de la puissance installée exploitée par la SHEM est arrivée à échéance en 2012. Depuis, l'entreprise entretient les usines et barrages sous le régime dit « des délais glissants », selon les dispositions de l'article L.521-16 du Code de l'énergie. Ce dispositif permet de sécuriser les ouvrages et la production électrique toutefois il n'assure aucune visibilité à la SHEM. En effet, les modalités d'attribution des concessions et l'organisation du marché hydroélectrique ont fait l'objet de nombreux travaux parlementaires et ministériels depuis cinq ans. Aussi, la programmation d'investissements lourds est confrontée aux difficultés de projection de l'entreprise. Parallèlement, la SHEM doit renouveler huit autorisations administratives sur des installations de petite puissance dans les cinq années à venir.

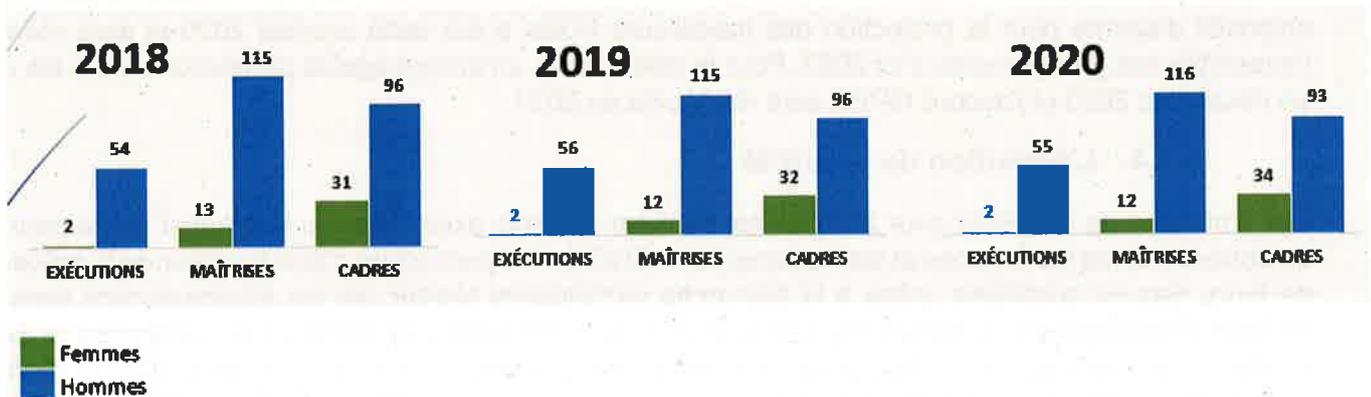
Les orientations ENGIE associées à ce contexte et à l'impact de la période COVID réduisent drastiquement les possibilités d'embauches externes et le recours aux contrats à durée déterminée.

Les possibilités de développement de l'emploi seront principalement orientées sur les métiers où les compétences internes ne permettent pas de pourvoir aux besoins. Ces derniers sont souvent dans le domaine technique. Ils ne sont pas toujours facilement accessibles à tous les types de travailleurs en situation de handicap suivant leurs handicaps.

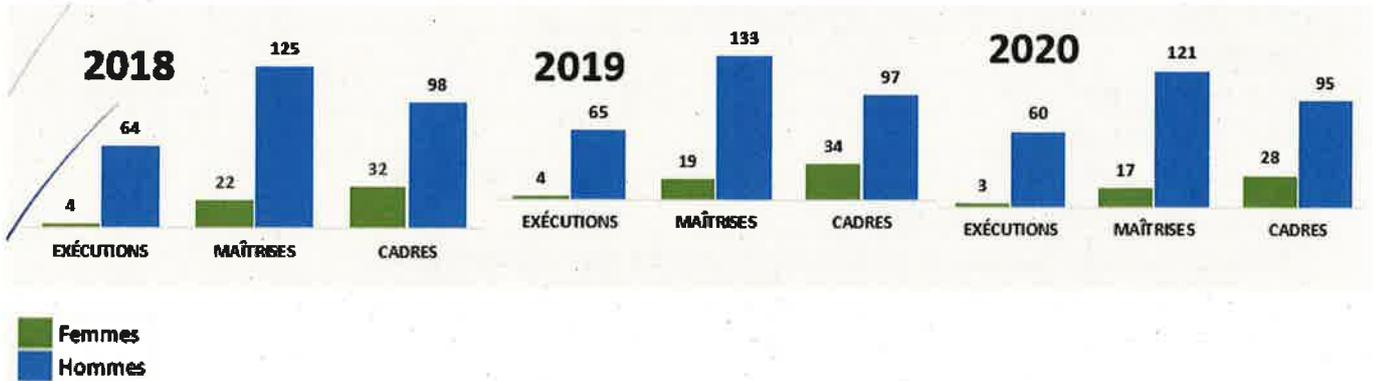
Une des orientations de l'accord vise à augmenter les alternants en situation de handicap en identifiant dès le début leurs besoins et en les accompagnant au plus près pour leur permettre, à l'issue de leurs contrats, de postuler à des postes, notamment techniques, au sein de l'entreprise.

1.2.6. L'évolution des effectifs salariés, pyramide des âges, les familles de métiers

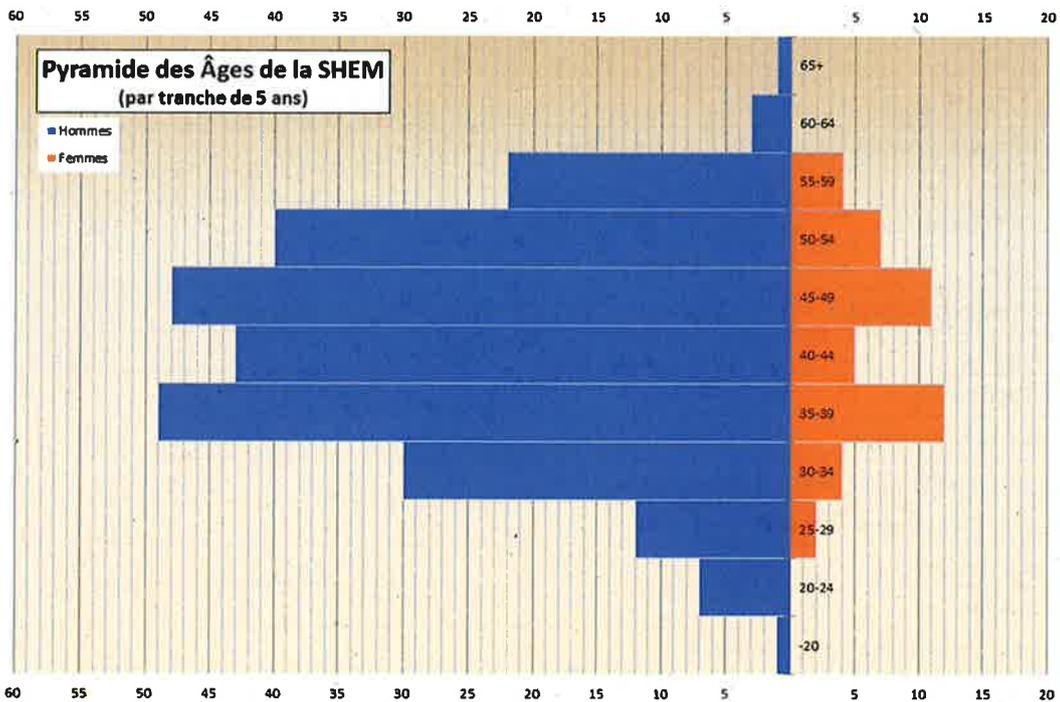
A) L'évolution des effectifs par collège (agents statutaires)



B) L'évolution des effectifs par collège (effectif total)



C) La pyramide des âges



D) Les familles de métiers

L'UES SHEM est constituée d'une grande diversité de métiers dans les fonctions Support ou Techniques. La liste des métiers au sein de l'entreprise est la suivante :

Chef de groupement
Sous-Chef de groupement
Contremaître principal Exploitation / Mécanicien / Electricien
Contremaître Exploitation / Mécanicien / Electricien
Technicien Exploitation / Mécanicien / Electricien
Contremaître sécurité environnement génie civil
Technicien Sécurité Environnement Génie Civil

Agent Technico Administratif
Responsable Département Techniques Spéciales et Interventions
Assistant
Contremaître QHSE
Chefs de sections atelier
Contremaître principal préparateur Mécanicien / Contremaître préparateur Mécanicien
Contremaître préparateur Usinage Soudure
Contremaître principal maintenance mécanicien / Contremaître maintenance Mécanicien
1er équipe maintenance mécanicien / Technicien maintenance mécanicien
Contremaître principal soudeur / Contremaître soudeur
1er équipe soudeur / Technicien soudeur
Contremaître principal usineur / Contremaître usineur
1er équipe usineur / Technicien usineur
Contremaître principal labo (Essais mesures) / Contremaître labo (Essais mesures)
1er équipe labo (Essais mesures) / Technicien labo (Essais mesures)
Contremaître principal électricien (courant fort) / Contremaître électricien (courant fort)
1er équipe électricien (courant fort) / Technicien électricien (courant fort)
Agent magasinier
Technicien logistique Atelier
Directeur Général
Assistant à la Direction Générale
Expert Technique
Directeur des Opérations
Agent technique et administratif
Responsable du Département Coordination et statistiques
Cadre Technique Coordination et statistiques
Agent technique production
Cadre Performance
Responsable du Département Téléconduite
Agent de Téléconduite
Directeur Technique
Chargé de Gestion d'Aide au Pilotage
Responsable Département Etudes et Appui
Chargé Affaires Métier Génie Civil
Technicien Génie Civil
Chargé Affaires Métier Mécanique
Technicien Mécanique
Chargé Affaires Métier Electrotechnique
Chargé Affaires Métier CCTI
Technicien Electrotechnicien
Chargé Affaires Métier Hydraulique
Chargé Affaires Métier Environnement

Chargé Affaires Données Techniques et SIG
Technicien Données Techniques
Responsable SIT
Chargé Affaires SIT
Technicien SIT
Responsable Département Réalisations
Chef de Projet GC
Chef de Projet Mécanicien
Chef de Projet Electrotechnique
Chef de Projet Elec CCTI
Chef de Projet Réalisations
Chef de projet Réalisation Catégorie 2,3
Directeur Patrimoine Industriel et Risques
Assistante de Direction
Responsable Département Patrimoine Industriel et Titres
Chargé Affaires Référentiel
Chargé Affaires REX / Référentiel
Chargé Affaires GMAO Référentiel
Chargé d'Affaires Performance Industrielle
Appui Gestion des Titres
Chargé Affaires Titres Fonciers
Chargé Affaires Gestion des Titres
Responsable Département Sureté
Chargé Affaires Sureté Catégorie 1,2
Responsable Département QHSE
Chargé d'Affaires SST sécurité hydraulique
Chargé d'Affaires Environnement
Directeur Général Adjoint
Chargé de Développement
Chef de service Communication
Chargé de mission communication interne
Responsable Service projets concessions et prestations externes
Chargé de patrimoine
Directeur financier juridique achats
Responsable de pôle contrôle de gestion
Responsable du Département Achats
Cadre Acheteur
Agent support logistique
Responsable du Département Finances comptabilité
Comptable Catégorie 2, 3
Cadre Comptable
Responsable du Département juridique

Juriste
Directeur des Ressources Humaines Archives et Informatique
Expert Ressources Humaines
Responsable MOA SI
Responsable études et SIRH
Chargé de Mission
Responsable Département Relations Sociales et Appui
Gestionnaire Ressources Humaines
Responsable du Département Développement RH
Gestionnaire formation et gestion des compétences
Chargé de projets formation et gestion des compétences
Responsable du Département Archivage
Archiviste
Responsable du Département Informatique
Cadre Informatique
Assistante Technique
Directeur Régional
Agent Administratif Niveau 1
Gestionnaire Achat Gestion Finance
Gestionnaire Administratif RH Achats Gestion
Gestionnaire Administratif RH
Responsable Département Appui Maîtrise d'Ouvrages
Chargé Affaires Electricien Catégorie 1, 2
Chargé Affaires Mécanicien Catégorie 1, 2
Chargé Affaires Génie Civil Catégorie 1, 2
Conducteurs de Travaux
Interlocuteur Territorial
Cadre QHSE
Cadre Exploitation
Chef D'agence

1.2.7. L'existence d'accords d'entreprise

Au sein de l'UES SHEM, le partenariat avec les représentants du personnel a permis de finaliser de nombreux accords, gages d'échanges et vision à moyen terme :

- Accord relatif à la formation professionnelle continue dans la branche des IEG
- Accord sur la mobilité individuelle géographique au sein de la SHEM
- Accord astreinte
- Accord portant constitution de L'Unité Economique et Sociale SHEM
- Accord relatif aux moyens syndicaux et à la carrière des titulaires de mandats électifs ou syndicaux au sein de l'UES
- Accord Temps de travail des Cadres à la SHEM
- Accord Mise en place Couverture de Prévoyance Complémentaire

- Accord Compte Epargne Temps (CET)
- Accord Télétravail
- CSM Energie Mutuelle - Avenant à l'accord
- Accord UES SHEM Plan d'Épargne Entreprise
- Accord portant constitution de l'Unité Économique et Sociale SHEM
- Avenant de mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel de l'Unité Économique et Sociale SHEM
- Accord collectif d'UES relatif à la Participation
- Accord UES SHEM d'Intéressement 2021-2023
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023

1.3. Bilans

1.3.1. Bilan Engie 2017-2019

Indicateurs sociaux	2017	2018	2019
Taux d'emploi global des salariés handicapés en France	4,61	4,8	4,3

1.3.2. Bilan BU France Renouvelables

Taux de travailleurs handicapés	SHEM	Total BU
2017	2,12%	2,91%
2018	1,75%	2,87%
2019	2,00%	2,39%
2020	2,01%	2,49%

1.3.3. Bilan SHEM

A) État des lieux

Conformément aux exigences du Label LUCIE (s'appuyant sur la norme ISO 26000) et aux critères du Label Diversité, la SHEM s'engage à améliorer ses pratiques en termes d'égalité des chances dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière. Des efforts constants seront fournis pour lutter contre les discriminations liées au handicap, au sexe et à l'âge. Pour ce faire, une information a été communiquée, à l'ensemble des collaborateurs de la SHEM, sur ces enjeux et sur la cellule d'écoute mise à disposition de tous (7j/7 et 24h/24) pour lutter contre les discriminations.

Indicateurs	2017	2018	2019	2020
Nombre de bénéficiaires à employer	19	20	20	19
Nombre d'unités acquises	16,29 unités	15,72 unités	13,78 unités	
Taux d'emploi global de travailleurs handicapés	4,89	4,52	4,13	4,85
Unités bénéficiaires directes, minorations	8,81	6,02	5,89	

Unités bénéficiaires sous-traitance	5,48	6,12	6,06	
Contribution AGEFIPH	13 224,80€	24 008,40€	31 193,30€	40 628,92
Nombre de salariés en CDI au 31/12	7	5	7	6
Nombre de managers RQTH	0	0	0	0
Nombre de membres du CODIR RQTH	0	0	0	0
Montants Contrats avec secteurs adaptés		101 127	122 012	85 823

Source : Bilan social 2017-2018-2019-2020

L'évolution positive du taux d'emploi, malgré le changement du mode de calcul de 2020, est le reflet des efforts menés, depuis plusieurs mois, au sein de la SHEM.

B) Analyse des salariés en situation de handicap

5 salariés en CDI ont été identifiés en situation de handicap en 2021 au sein de l'entreprise :

Sexe	Métier	Collège	Age	Salaire au 31 Décembre 2020	Salaire moyen de sa CSP
Femme	RH	Maîtrise	36	3191,21	2832,06
Homme	Exploitant	Maîtrise	33	2585,48	2764,99
Homme	Exploitant	Maîtrise	30	3220,27	2764,99
Homme	Chargé d'affaires	Maîtrise	38	3024,11	2764,99
Homme	Chargé d'affaires	Cadre	50	6503	4415,55

Un jeune homme ayant une RQTH, ingénieur cadre de 25 ans, a été recruté pour plusieurs mois d'alternance.

C) Analyse des constats faits et actions menées

Au niveau de la SHEM, des actions notables ont été engagées sur lesquelles la SHEM peut s'appuyer aujourd'hui pour poursuivre ses progrès en matière de handicap :

- Nomination d'un référent handicap
- Certains aspects du domaine du handicap parfois méconnus,
- Service Formation à l'écoute des besoins,
- Recherche d'appuis interne et/ou externe pour mieux appréhender : les actions possibles, les aides financières etc.
- Participation depuis début 2021 au réseau Handicap d'ENGIE
- Benchmark sur les accords existants ENGIE, filiales et à l'externe
- Prise de contact avec un cabinet conseil pour un accompagnement à la rédaction du présent accord
- Adaptation des postes de travailleurs pour les salariés RQTH demandeurs,
- Création d'un stationnement Handicapés au plus près de l'entrée du siège à Balma,

- Mise en place d'un groupe de travail handicap : collaboration soutenue avec le référent handicap, mise en commun des idées d'actions, ...
- Prise de contact et échanges avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) et l'infirmier de Toulouse afin de collaborer ensemble à l'établissement des actions
- Échanges individuels avec les salariés RQTH (fin 2020) dans le but de recueillir leurs avis et témoignages ainsi que leurs éventuels besoins d'adaptation de postes et/ou de conditions de travail. Les échanges ont fait ressortir qu'ils ne ressentent pas de discrimination. Les adaptations qui ont été nécessaires ont été faites sans besoin d'exprimer leur handicap (sièges, dyslexie, ...)
- Échanges individuels avec les managers (fin 2020) pour savoir comment aider leurs salariés RQTH tant dans leurs relations avec les salariés qu'avec le reste de l'équipe. Certains managers expriment le fait que parfois, ils ne savent s'ils accompagnent le mieux possibles les travailleurs handicapés qui font partis de leurs équipes.
- Renouvellement du partenariat avec une entreprise adaptée
- Communication sur les partenaires existants et leurs coordonnées (référénte handicap, assistance sociale CSIERESO, médecin du travail...) afin de permettre à tout salarié d'avoir les informations et l'accompagnement nécessaires pour initier une démarche RQTH
- Campagne de sensibilisation aux différents handicaps et aux difficultés rencontrées dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes handicapées 2020 (7 mails à destination de tous les salariés accompagnés de vidéos + intranet)
- Formation/Sensibilisation relatives aux handicaps menées durant l'été 2021 auprès du CODIR et des représentants du personnel.

D) Ambitions

Par cet accord, la SHEM a pour objectif de permettre à tout salarié de mieux appréhender le handicap et ses problématiques, les relations avec des collègues en situation de handicap ainsi que la richesse créée par nos diversités individuelles.

La SHEM souhaite que le handicap ne constitue un frein ni dans l'évolution de la carrière, ni dans l'accessibilité à ses métiers. Les compétences et le profil des salariés en situation de handicap concernés feront l'objet d'un examen spécifique. La SHEM accentuera et renforcera également le soutien qu'elle apporte aux salariés en situation de handicap.

La RQTH peut être un moyen temporaire de maintenir l'activité professionnelle malgré la maladie lorsque le salarié est dans l'incapacité d'être à son niveau habituel pour quelque raison que ce soit, mais elle n'a pas forcément de caractère définitif. Elle constitue le point d'entrée à l'amélioration des conditions de vie au travail dans une période difficile pour le salarié.

Consciente des contraintes auxquelles les salariés en situation de handicap doivent faire face, la SHEM désire les aider et encourager à un meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle. En ce sens, elle mettra en place des actions leur facilitant la vie aussi bien en entreprise que dans la sphère personnelle.

La SHEM veillera aussi à ce qu'aucun de ses salariés ne fasse l'objet de discrimination quelle qu'elle soit, et dans le cas où une telle situation serait déclarée, elle devra être traitée avec un maximum de réactivité en coordination avec le référent Handicap et la Direction des Ressources Humaines.

Article 2 GARANTIR L'EGALITE DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT ET RECRUTER DES PERSONNES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOI

L'environnement socio-économique de l'UES SHEM laisse apparaître des incertitudes liées aux conséquences de la COVID19 ainsi qu'aux évolutions des marchés de l'énergie. Conformément aux orientations ENGIE, notre entreprise projette une stabilisation voire une réduction de la masse salariale. Au-delà de ce contexte contraint, les futurs départs à la retraite et les orientations liés à notre GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) entraîneront probablement des recrutements externes plutôt centrés sur les métiers techniques (plutôt Bac professionnels) sur les sites de production.

Compte tenu de ces éléments, l'UES SHEM souhaite ancrer sa démarche de recrutements en capitalisation sur l'alternance pour mieux accompagner et anticiper des recrutements en CDI.

De plus, dans le cas de départ de salariés ayant des compétences non remplaçables à l'interne, le recrutement éventuellement externe sera orienté, à compétences égales, vers des profils de personnes en situation de handicap.

2.1. Processus de recrutement adapté

Afin de garantir l'égalité des chances dans le recrutement, un guide a été réalisé au cours de l'année 2021 dans le but d'aider au maximum les managers à mener à bien les recrutements en éliminant toute forme de discrimination.

L'ensemble des collaborateurs de l'UES SHEM peut être en mesure de proposer des candidatures de travailleurs en situation de handicap.

Dans une logique de compensation, parce que les étudiants en situation de handicap ne sont pas toujours en mesure d'intégrer, en raison de leur handicap, les organismes de formation à la fois reconnus par l'état mais également visés par l'éducation nationale :

- Les formations de niveau bac+2 reconnues par l'état, et en particulier les titres certifiés de niveau III, et même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérés à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 8, NR 90 pour les personnes en situation de handicap.
- Les formations de niveau bac+5 reconnues par l'état, même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF12, NR 160 pour les personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de sa politique générale de recrutement l'UES SHEM s'appuie sur des partenariats déjà existants dans le cadre desquels, elle valorise l'ouverture de l'entreprise à l'accueil des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, des dispositifs spécifiques viennent aider à diversifier les sources de recrutement (*Ligne 7 du budget*) :

- Une sollicitation ou des partenariats locaux pourront être engagés localement auprès des Organismes de Placement Spécialisé (OPS) Cap Emploi qui n'ont pas un système centralisé de diffusion d'offres d'emploi, de Pôle Emploi ou encore les clubs FACE ;
- Des partenariats avec des organismes ou associations de formation pour adultes tels que l'AFPA, ERP (École de Reconversion Professionnelle), CRP (Centre de Rééducation

Professionnelle) seront également mobilisés pour la recherche de candidats

L'UES SHEM s'attachera à étudier les meilleurs types de sourcing à appliquer en ce sens. Une étude sera initiée en 2022. A l'issue, un nouveau sourcing sera envisagé en 2023 et 2024.

De plus, les équipes RH, les recruteurs et managers seront formés au recrutement non discriminatoire et plus spécifiquement au recrutement de personnes en situation de handicap. (*Ligne 6 du budget*). La DRH pourra être en support de ces entretiens.

A cet effet, une session annuelle de formation sera organisée pour former toute la population et les managers nouvellement nommés.

2.2. Développement de l'alternance et des stagiaires

2.2.1. Accueil d'alternants

Au regard du contexte actuel de l'entreprise, le recrutement en alternance sera privilégié sur la période de l'accord, afin d'intégrer des personnes en situation de handicap de manière temporaire ou définitive (transformation de contrats), tout en maintenant un effort de recrutement en CDI. A noter que pour le recrutement d'un alternant en situation de handicap, aucune limite d'âge n'est applicable.

Une recherche de canal est effectuée en vue d'augmenter les candidatures des personnes handicapées.

Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel (ci-après CRP), Écoles de Reconversion professionnelle (ci-après ERP), Grandes Écoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens.

Par ailleurs, l'entreprise souhaite apporter une attention particulière à l'insertion professionnelle des alternants en fin de contrat. A cet effet, les collaborateurs concernés intégreront le dispositif d'accompagnement vers l'emploi proposé à l'ensemble des alternants en vue, soit de la transformation de leur contrat en CDD ou CDI dans l'entreprise quand cela est possible, soit d'une aide pour une insertion dans une autre structure du Groupe.

L'engagement général de l'entreprise au titre de l'alternance d'accueillir de manière pérenne un nombre d'alternants à hauteur de 10 % de son effectif.

Sur la durée de l'accord, les parties signataires conviennent d'un nombre de recrutement de personnes handicapées égal à 9 contrats d'alternance à minima sur les trois années (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, ...), avec pour objectif 5 équivalents temps plein. **A l'issue de ces périodes d'apprentissage, la SHEM s'est fixé pour objectif de recruter 3 salariés bénéficiaires de l'obligation de l'emploi.** (*Lignes 8, 11 et 12 du budget*)

Au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, les contrats de travail pourront être établis à temps partiel.

Le comité de pilotage sera informé de manière annuelle des avancées en matière de recrutement, afin d'identifier si besoin des actions correctrices.

2.2.2. Accueil de stagiaires

L'entreprise fera la promotion et l'amélioration de l'accueil de stagiaires en situation de handicap. Cela permettra de les aider à construire leur projet professionnel, à obtenir leur diplôme et/ou améliorer leur qualification professionnelle dans le cadre de stage-école, de stage d'insertion et de reconversion professionnelle.

Les publics concernés sont les bénéficiaires mentionnés à l'article L 5212-13 du code du travail quelle que soit la durée du stage et pour les stages uniquement, les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH) ou de l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

A cet effet, l'entreprise fera la promotion de son engagement dans ses partenariats existants et à venir avec les écoles, les universités, les centres de formation, les Centres de Rééducation Professionnelle et les Écoles de Reconversion Professionnelle qui contribueront à l'insertion professionnelle, à l'accès à la formation et l'enseignement supérieur des personnes en situation de handicap. *(Ligne 10 du budget)*

2.3. Recours à l'intérim/CDD

Les missions de travail temporaire sont un levier permettant de favoriser l'embauche de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise et faire évoluer la perception du handicap au sein de celle-ci. A ce titre, la SHEM a recruté, début 2021, un salarié RQTH pour un CDD de 6 mois.

Compte tenu du contexte actuel d'arrêt des contrats de travail temporaire (décision février 2021), il apparaît difficile pour la SHEM de s'engager sur un nombre de nouveaux recrutements avec ce type de contrats. Pour autant, dès que cela sera possible, elle s'engage à orienter ses démarches de recrutement afin de favoriser l'embauche de salariés en situation de handicap.

Les sociétés de travail temporaire seront alors mobilisées plus fortement par la formalisation dans les futurs contrats de prestations du souhait de l'entreprise d'intégrer des intérimaires en situation de handicap (1 nouveau partenariat/an). Un suivi spécifique des salariés en intérim reconnus Travailleur Handicapé sera instauré avec nos différents prestataires afin d'assurer une connaissance précise de leurs profils en vue de les positionner sur des postes à pourvoir dans l'entreprise.

Quand le recours à l'intérim/CDD sera de nouveau possible, l'objectif sera que 10% de ces contrats soient occupés par des travailleurs handicapés

2.4. Sensibilisations et relations écoles

Les partenariats existants avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel, Écoles de Reconversion professionnelle, Grandes Écoles et universités seront poursuivis et renforcés (à minima 5 forums/interventions/an).

Toutes ces structures seront informées de l'engagement de la SHEM en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap afin de les inciter à lui adresser des candidatures de personnes en situation de handicap.

Une participation à des « forums emploi » régionaux, des rencontres écoles et universités sera mise en place.

2.5. Tableau de bord « Garantir l'égalité des chances dans le recrutement et recruter des personnes BOETH »

		GARRANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT ET RECRUTER DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOI				INDICATEURS	2022	2023	2024	QUALITATIF
PROCESSUS DE RECRUTEMENT ADAPTÉ	Ambitions	Les formations de niveau bac+2 reconnues par l'état, et en particulier les titres certifiés de niveau III, et même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérés à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 8, NR 90 pour les personnes en situation de handicap.	% recrutement en accord avec cette décision	100%	100%	100%				
		Les formations de niveau bac+5 reconnues par l'état, même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF12, NR 160 pour les personnes en situation de handicap.	% recrutement en accord avec cette décision	100%	100%	100%				
		Une sollicitation ou des partenariats locaux pourront être engagés localement auprès des Organismes de Placement Spécialisé (OPS) Cap Emploi qui n'ont pas un système centralisé de diffusion d'offres d'emploi, de Pôle Emploi ou encore les clubs FACE. <i>(Ligne 7 du budget)</i>	Nb de nouveau partenariat	1	1	1				
		Des partenariats avec des organismes ou associations de formation pour adultes tels que l'AFPA, ERP (Ecole de Reconversion Professionnelle), CRP (Centre de Rééducation Professionnelle) seront également mobilisés pour la recherche de candidats. <i>(Ligne 7 du budget)</i>	Nb de nouveau partenariat	1	1	1				
		Les meilleurs types de sourcing seront étudiés pour le recrutement de personnel en situation de handicap	Etude	Etude + 2 types de nouveaux sourcing trouvés	1 type de nouveau sourcing	1 type de nouveau sourcing				
		Formation des recruteurs pour éviter tout type de discrimination lors des phases de recrutement. <i>(Ligne 6 du budget)</i>	% recruteurs formés + nouveaux managers à chaque nomination	35%	35%	30%				
DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DES STAGIAIRES	Accueil d'alternants	Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel (ci-après CRP), Écoles de Reconversion professionnelle (ci-après ERP), Grandes Écoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens.	Nb de nouveau partenariat	1	1	1				

	<p>L'entreprise souhaite apporter une attention particulière à l'insertion professionnelle des alternants en fin de contrat. A cet effet, les collaborateurs concernés intégreront le dispositif d'accompagnement vers l'emploi proposé à l'ensemble des alternants en vue, soit de la transformation de leur contrat en CDD ou CDI dans l'entreprise quand cela est possible, soit d'une aide pour une insertion dans une autre structure du Groupe.</p>	Proposition de recrutement SHEM ou programme ENGIE à l'issue de l'alternance	100% des alternants	100% des alternants	100% des alternants	
	<p>Sur la durée de l'accord, 9 contrats d'alternance ou de stage à minima sur les trois années (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, stagiaires), avec pour objectif 5 équivalents temps plein. A l'issue, 3 recrutements de personnes en situation de handicap. (Lignes 8, 11 et 12 du budget)</p>	Nb d'alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord	9 contrats équivalents à 5 ETP			
	Accueil - Tutorat	Nb de recrutements au terme de l'accord	3 recrutements			
		% alternants/stagiaires suivis	100%	100%	100%	
Accueil de stagiaires	<p>L'entreprise fera la promotion de son engagement dans ses partenariats existants et à venir avec les écoles, les universités, les centres de formation, les Centres de Rééducation Professionnelle et les Écoles de Reconversion Professionnelle. (Ligne 10 du budget)</p>	Nb forums ou interventions/an	5	5	5	
	<p><u>Dès que cela sera possible</u>, l'UES SHEM s'engage à orienter ses démarches de recrutement afin de favoriser l'embauche de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.</p>	% d'intérimaires en situation de handicap	10	10	10	
	<p>Un suivi spécifique des salariés en intérim RQTH est instauré avec nos différents prestataires afin d'assurer une connaissance précise de leurs profils en vue de les positionner sur des postes à pourvoir dans l'entreprise.</p>	Suivi RH	X	X	X	
RECOURS À L'INTÉRIM/CDD	<p>Étude des collaborations possibles avec les agences de travail temporaires</p>	Nb de nouvelles collaborations orientées personnes en situation de handicap	1	1	1	
	<p>Quand le recours à l'intérim/CDD sera à nouveau possible, le recrutement de travailleurs handicapés sera favorisé</p>	% personnes en situation de handicap/intérim-CDD	10%	10%	10%	

SC

SENSIBILISATION ET RELATIONS ÉCOLES	Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel, Écoles de Reconversion professionnelle, Grandes Écoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens.	Intégration de l'aspect handicap dans chaque intervention	100%	100%	100%	
	Une participation à des « forums emploi » régionaux, des rencontres écoles et universités.	Nb forums ou interventions/an	5	5	5	

FC SC BY



Article 3 ACCUEIL, INSERTION et MAINTIEN DANS L'EMPLOI

3.1. Réussir à développer la diversité sur l'ensemble des métiers de la SHEM

3.1.1. Une ambition partagée

L'ambition est d'agir sur la diversité des métiers à la fois par des actions ciblées sur certaines familles professionnelles et par des mesures favorisant l'égalité des chances. Depuis plusieurs années déjà, l'évolution du taux de travailleurs handicapés des effectifs constitue davantage une résultante de flux (entrées/sorties) plus qu'elle ne traduit à elle seule l'ambition d'atteindre l'objectif des 6% d'emploi.

Or, le développement de la diversité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser le nombre de travailleurs handicapés, dans l'ensemble des métiers, des organisations ou des territoires.

C'est pourquoi la SHEM s'engage à s'investir en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Soucieuse d'accompagner au mieux ses salariés dans la prévention de leur Santé au Travail, la SHEM accorde une attention particulière à ses collaborateurs déjà reconnus Travailleurs Handicapés.

Ainsi la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sera suivie annuellement par les équipes RH, et un point précis des salariés RQTH sera effectué. Après accord du salarié RQTH, un rappel sera effectué par la DRH 8 mois avant le terme de la reconnaissance historique afin de leur permettre de renouveler, s'il le souhaite, sa RQTH sans période de carence.

Mixité des emplois ou des métiers et égalité des chances forment donc un couple indissociable, et les signataires du présent accord décident d'agir ensemble pour le soutenir et le renforcer.

3.1.2. Amélioration des conditions de travail et d'accueil

La SHEM s'engage à ce que, le critère du handicap soit pris en compte au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail (par exemple pour les équipements de protection personnels, les vêtements, etc., ... sur préconisation du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)). Dans le cadre d'aménagements raisonnable, les lieux de travail seront adaptés si nécessaire sur préconisation du médecin du travail. (*Lignes 12, 22 et 23 du budget*). Les évaluations de la santé, de la sécurité et des risques doivent prendre en compte la problématique du handicap, afin d'en analyser et évaluer l'incidence spécifique des conditions de travail. Un point global pourra être effectué en partenariat avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST) et les assistantes sociales.

A. Identifications des contraintes liées aux postes de travail

Tous les emplois de la SHEM sont ouverts aux travailleurs en situation de handicap, à compétences égales. Le recrutement ou le maintien en poste d'un salarié en situation de handicap, sera établi en fonction des interventions du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST). Cette dernière évalue les aptitudes du salarié au poste envisagé et peut proposer des adaptations de poste (ex. : matériel adapté, aménagement horaire...) ou le cas échéant des reclassements. Par ailleurs, une étude sera engagée en 2022 et les résultats partagés pour déterminer les éventuelles contraintes des postes techniques sur lesquels l'UES SHEM recrute principalement, dans une optique d'adaptation au handicap. (*Ligne 28 du budget*)

Le CSE est informé pour tout aménagement de poste ayant un impact sur l'organisation collective du travail.

B. Aménagement des postes de travail

Les aménagements visés ici sont indépendants de ceux réalisés en application des obligations légales relatives à l'accessibilité des lieux de travail aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, il est convenu que les adaptations nécessaires aux salariés reconnus travailleurs handicapés pour tenir leur poste de travail seront planifiées dès lors qu'elles s'avèreront techniquement réalisables. Ces aménagements sont réalisés en concertation avec la personne concernée, sur préconisation du médecin du travail, et si nécessaire après sollicitation d'un ergonome spécialisé ou de toute personne compétente.

L'aménagement des postes de travail peut conduire à l'acquisition d'équipements techniques, d'équipements de protection individuelle, ou d'outillages spécifiques adaptés. L'analyse de la compensation à mettre en œuvre de façon non disproportionnée est partagée entre la personne en situation de handicap et l'entreprise (son management, son équipe...) afin de rappeler qu'il ne s'agit pas d'une faveur, avec l'accord de la personne concernée.

En l'absence de solution de compensations adaptée, les salariés concernés pourront bénéficier d'un bilan de compétences ou d'un bilan pro interne pour permettre leur reconversion ».

→ BILAN ERGONOMIQUE

Il permet de rechercher des moyens de compensation du handicap afin de maintenir le salarié en poste. Le référent handicap fera connaître aux salariés intéressés ces prestations et travaillera avec les RH pour la mise en œuvre de ces prestations.

Un retour sur expérience sera effectué annuellement.

→ AMENAGEMENT DES HORAIRES ET/OU DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans les cas où le médecin du travail demande un aménagement d'horaires pour un salarié en situation de handicap, la SHEMA en étudiera la faisabilité. En cas d'impossibilité, il appartiendra à cette dernière de trouver, en concertation avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST), la meilleure solution. Il est entendu que le système d'enregistrement des heures travaillées ne peut constituer un obstacle à l'aménagement des horaires des Travailleurs Handicapés.

Le Travail à Distance fait partie des solutions pouvant être mobilisées au cas par cas sur recommandation du Service de Prévention et Santé au Travail (SPST).

Au préalable à la mise en place du Travail à Distance, il aura été vérifié, avec le salarié, sa capacité à travailler de manière autonome, de façon régulière à distance et avec l'encadrement, la compatibilité de la fonction avec une organisation à distance pour l'équipe.

Conformément à l'article L1222-9 du Code du travail, tout refus à une demande de travail à distance formulée par une personne en situation de handicap devra être motivé par l'entreprise.

Comme dans le cas général d'un aménagement de poste, les moyens matériels liés à la mise en place d'un poste de Travail à Distance seront étudiés et fournis au salarié pour lui permettre d'exercer son emploi.

En tout état de cause, l'entreprise s'attachera à éviter tout isolement ou une quelconque déconnexion par rapport à l'équipe à laquelle le salarié est rattaché.

C. Transport en commun et équivalence

Si le médecin du travail le stipule, la recherche de solutions de transport accessibles (Tisseo, Mobibus etc.) est privilégiée, pour le salarié en situation de handicap ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail. Cette recherche est effectuée localement en mobilisant les aides financières légales existantes.

Si l'avis du médecin stipule qu'un véhicule personnel est le seul moyen de transport utilisable par le salarié en situation de handicap, l'UES SHEM prendra en charge 50% des frais kilométriques du trajet domicile-travail, sur la base du barème du code des impôts, dans la limite de 50km par jour de travail. *(Ligne 31 du budget)*

Dans le cas de déplacements professionnels nécessitant un véhicule adapté, la SHEM en prévoira la location.

D. Stationnement

Dans le cadre de l'accessibilité des lieux de travail, l'UES SHEM prendra en compte les besoins de stationnement afin de garantir l'accès des lieux aux salariés en situation de handicap qui utilisent leur véhicule personnel (à minima 2% des places aux personnes à mobilité réduite).

3.1.3. Financement d'équipements individuels spécifiques

Dans le cas où un équipement spécifique inhérent au handicap du salarié et favorisant les capacités de ce dernier à exercer sa fonction (par exemple prothèse auditive) s'avère nécessaire, une étude sera menée pour envisager de financer en tout ou partie (max : 600[€]/personnes), par le budget du présent accord, une participation équivalente au reste à charge après sollicitation des aides financières accordées à cet effet par les organismes publics et/ou privés (Sécurité sociale et Mutuelle, MDPH, Agefiph, notamment). *(Ligne 30 du budget)*

3.1.4. Accessibilité des locaux et équipements

L'entreprise s'assure de la conformité des locaux (bureaux, salles de réunion, locaux communs, ...) aux dispositions légales et réglementaires en la matière.

Par ailleurs, une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec la CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail).

Dès l'embauche d'un salarié à mobilité réduite dans un groupement ayant des logements SHEM ou dans le cas de rénovation importante/de la construction d'un logement neuf en Cité SHEM, les obligations réglementaires relatives aux personnes à mobilité réduite seront prises en compte (1 logement/groupement).

L'UES SHEM facilitera l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés, et notamment les salariés en situation de handicap.

Concernant les mutations technologiques, comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise bénéficieront des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise et à l'évolution des projets de soins, de prise en charge d'accompagnement et d'accueil. Ces formations porteront prioritairement sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise. Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).

Le plan de mutation technologique intégrera les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique devra être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

En ce qui concerne l'accessibilité numérique, l'entreprise se rapprochera des interlocuteurs internes concernés pour identifier les problématiques rencontrées et proposer des solutions.

Dès 2021, un travail a été initié afin d'intégrer l'accessibilité numérique (interne, externe, mails, ...) dans les dossiers déjà planifiés (créations, mises à jour, ...).

En 2022, une étude sera initiée avec un organisme spécialisé pour analyser les domaines à retravailler et planifier les actions de mises à niveau sur les années à venir (postes informatiques, internet, intranet).
(Ligne 37 du budget)

3.2. Garantir l'équité en matière d'évolution de carrière

3.2.1. Une ambition partagée

La SHEM s'engage à respecter le principe d'égalité salariale entre les salariés en s'assurant qu'à situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences et de performance), les écarts injustifiés soient supprimés.

Les entretiens annuels et professionnels sont l'occasion pour les salariés de faire part de leurs souhaits en matière d'évolution. L'entretien reste le moment privilégié de dialogue entre le salarié et sa hiérarchie et doit être le lieu d'échange sur les conditions de travail, la charge, les formations.

La SHEM s'engage à favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la diversité des emplois et faciliter les passerelles métier.

Les actions de ce paragraphe seront menées en ce sens.

3.2.2. Favoriser le développement professionnel

A. État des lieux

Les Entretiens Individuels Annuels (EIA) et les Entretiens Professionnels (EP) permettent l'analyse des besoins et souhaits de chaque salarié. A ce titre, dans un souci d'équité, tous les entretiens doivent être menés et ceci est rappelé lors du lancement de la campagne des entretiens par le directeur des ressources humaines.

Un rappel concomitant est également réalisé sur l'importance de mener ces entretiens ponctuellement dans les situations suivantes : lors d'un retour de congé maternité, parental, sabbatique, maladie (plus de 6 mois), adoption, soutien familial, retour de passage à temps partiel et fin de mandat syndical.

Le bilan des entretiens Professionnels (EP) [objectif : 100%] sur les 3 dernières années (au 31/08/19) et le bilan des entretiens annuels (A juillet 2019, 201 entretiens ont été réalisés sur 306 soit 65,6% de l'attendu) révèlent un déficit de réalisation qu'il sera nécessaire de rattraper dans les années à venir.

B. L'entretien annuel

Il est l'occasion de faire un point complet entre le manager et le salarié sur les missions, objectifs et résultats du collaborateur. Les personnes en situation de handicap doivent bénéficier de ce moment d'échange privilégié avec leur responsable hiérarchique dans les mêmes conditions que tout salarié.

L'entretien annuel permettra aussi de réaliser un état des lieux spécifique à chaque collaborateur en situation de handicap afin de recueillir les besoins spécifiques en termes d'éventuelles adaptations supplémentaires de poste et de maintien dans l'emploi si besoin.

C. L'entretien professionnel

Systématiquement proposé tous les deux ans aux salariés, il est distinct de l'entretien annuel, et consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et aux formations à envisager.

Il sera réalisé avec le responsable RH ou le manager et pourra être suivi de la mise en place des prestations proposées ci-dessous, et notamment d'un bilan de compétences. Il est nécessaire de réaliser ces entretiens et de valoriser les savoirs de tout salarié afin de pouvoir poursuivre une montée en compétences et ainsi éviter tout plafond de verre lié au handicap.

Enfin, dès 2021, une étude de passage dans les NR et les GF de ces salariés par rapport à l'ensemble des salariés sera réalisée, et les résultats seront présentés à la commission de suivi de l'accord ainsi que les mesures à mettre en place pour résorber les écarts constatés.

D. Accompagnement individuel

Le salarié identifié comme étant travailleur handicapé, nouvellement déclaré ou dont l'évolution de la situation de santé impacte fortement la vie professionnelle peut bénéficier à sa demande d'un accompagnement individualisé. Cet accompagnement sera réalisé par la DRH et le référent Handicap auprès desquels chacun peut se rapprocher en toute confidentialité.

Les représentants du personnel sont également des interlocuteurs pour toutes démarches liées au handicap, ainsi que le référent handicap.

Un rappel et un suivi particulier auprès des managers seront effectués pour atteindre les objectifs de 100% d'EIA et d'EP réalisés pour tous les agents.

Les pourcentages des EIA et des EP seront suivis par la commission de suivi avec les taux aux dates butoirs de la campagne.

Les rencontres lors des EIA et EIP permettront d'intégrer les potentiels à la revue des talents et de parler davantage de reconversions possibles et de leurs envies de plans de carrière.

3.3. Une égalité salariale à compétences et postes équivalents

3.3.1. Une ambition partagée

L'entreprise met en place des mesures d'écarts de rémunérations afin de prendre en compte l'égalité entre tous les salariés lors des décisions salariales et ceci qu'il s'agisse de la rémunération de base ou de la rémunération variable.

Un système de rémunération transparent et vérifiable (données comparables et mises à disposition des représentants des salariés), qui concerne l'ensemble des effectifs, transmet des signaux positifs sur les valeurs et les méthodes de travail de l'entreprise. Un système juste et non-discriminatoire reflète les bonnes pratiques managériales et contribue efficacement à la réalisation des objectifs.

Les éventuelles pratiques salariales directement ou indirectement discriminatoires doivent être recherchées et supprimées le cas échéant.

3.3.2. Rémunération de base

Lors des campagnes d'augmentations individuelles, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité salariale entre les salariés de la SHEM. Chaque campagne est ainsi l'occasion de vérifier la bonne application de ce principe.

Des indicateurs de suivi d'attribution des NR permettent d'effectuer des analyses annuelles afin de comprendre les éventuels écarts et apporter une correction à tout écart injustifié.

Un suivi particulier sera à effectuer annuellement durant la durée de l'accord pour diminuer les écarts s'il y en a.

La SHEM s'attache à viser et à rendre pérenne l'égalité salariale. Elle s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre de résorber les écarts de rémunération constatés, à compétences et niveau de responsabilités équivalents pour un même travail ou un travail de même valeur.

Les nouveaux recrutements ne sauraient déroger à une parfaite égalité salariale à compétence égale et à niveau de poste équivalent ou de même valeur.

Dans l'hypothèse où une situation individuelle de discrimination salariale concernant l'attribution des NR serait avérée, elle doit être traitée dans un délai maximal de 3 mois avec effet rétroactif le cas échéant.

Un suivi particulier des écarts de rémunérations moyennes sera réalisé annuellement par la DRH pour planifier la réduction des écarts dans les années à venir :

- Écarts de rémunération pour tendre vers 0%,
- Temps moyens de passage par collègue et par GF

3.3.3. Rémunérations variables

Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des compétences mises en œuvre, des responsabilités, des résultats professionnels objectifs et vérifiables, du professionnalisme et de l'investissement personnel.

Lors de leur attribution, il est rappelé aux responsables hiérarchiques les obligations légales en matière d'égalité professionnelle.

La SHEM met en place une analyse systématique de l'attribution de la rémunération de la performance individualisée (RPIC) et de la disponibilité individualisée des cadres (RDIC) avec un historique sur 3 années.

Les indicateurs seront :

- Pour les RPIC, le taux d'attribution moyen entre hommes, femmes et travailleurs handicapés
- Pour les RDIC, le nombre de jours moyen entre hommes, femmes et travailleurs handicapés

A partir de 2022, à compétences et investissement égaux, les attributions de RPIC et RDIC seront effectuées dans un souci d'égalité.

3.4. Formations :

3.4.1. A destination des travailleurs handicapés

A. Accès à la formation professionnelle

Consciente des enjeux que la formation professionnelle revêt pour une meilleure employabilité, le développement des compétences et un développement de carrière motivant pour tous, la SHEM doit s'assurer d'un égal accès de ses salariés à la formation professionnelle.

Pour garantir une égalité d'accès aux formations disponibles, une étude sera menée, dès identification d'une problématique inhérente au handicap d'un salarié, afin de résoudre le plus rapidement possible tous les freins existants.

La situation de tout salarié confronté à des difficultés pour suivre une session de formation pour raisons matérielles liées à son handicap sera étudiée afin d'évaluer les moyens nécessaires pour adapter les conditions de sa formation. Ils peuvent prendre les formes suivantes :

- Adaptation des outils informatiques ;
- Aménagement des salles de formation ;

- Mise en place d'une visioconférence ou d'un e-learning ;
- Le cas échéant, présence d'une externe permettant au salarié d'accéder et de suivre ces formations,
- Recherche d'offres existantes en e-learning afin de proposer d'éventuels supports de formation complémentaires

(Ligne 25 du budget)

Des partenariats avec des organismes des formations spécifiques seront initiés. *(Ligne 20 du budget)*

De plus, conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié ayant précisé à la SHEM sa qualité de bénéficiaire de l'Obligation de l'Emploi verra **ses droits formation (CPF – Compte Personnel de formation) majorés annuellement de 300 €.**

Cette majoration s'applique si des droits formation ont par ailleurs été acquis au titre d'une activité professionnelle. Elle s'ajoute aux droits « socle » de 500€ et porte ainsi à 800 € le montant maximal de droits formation pouvant être acquis sur une année.

Par ailleurs, le plafond maximal du compte formation passe de 5.000 € à 8.000 € pour les BOE.

B. Formation des collaborateurs en situation de handicap

Outre l'obligation légale de formation propre au salarié en situation de handicap, l'accès à des formations spécifiques en lien avec le handicap sera proposé tant pour le salarié reconnu travailleur handicapé que pour les membres de l'équipe qui le souhaitent. *(Ligne 24 du budget)*

La formation spécifique aux collaborateurs en situation de handicap peut se composer ainsi :

- Formation d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou un lien avec l'aménagement du poste ;
- Formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit aux mutations ou évolutions technologiques.

3.4.2. Formation des managers et de l'entourage des travailleurs handicapés

Durant les trois années de l'accord, une attention particulière sera portée à :

- La formation des équipes et managers concernés par l'accueil d'une personne en situation de handicap ;
- La formation des nouveaux managers par un module relatif à la politique en faveur de l'inclusion des salariés en situation de handicap de la SHEM.

(Lignes 26 et 27 du budget)

3.5. Encourager un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

3.5.1. Contexte Covid-19

L'épidémie de COVID-19 a un impact souvent plus important sur les personnes en situation de handicap.

Il s'agit d'une population diverse de personnes aux handicaps et besoins de soutien variés, qui se heurtent à des obstacles considérables dans l'exercice de leurs droits tout au long de leur vie. Certains groupes sont encore plus marginalisés (par exemple, les personnes ayant des handicaps intellectuels ou

psychosociaux, ou les personnes sourdes et aveugles) et risquent davantage que quiconque d'être exclus de la société.

Par ailleurs, l'isolement prolongé dû au confinement peut avoir eu des conséquences sur le psychisme. Peur de tomber malade, phobie, décompensation, stress post-traumatique, l'ensemble des événements traversés peut constituer une expérience traumatisante par certains et certaines, dont il est important de se prémunir.

Comme à son habitude et de façon plus accrue en cette période particulière, la SHEM reste à l'écoute pour permettre à chacun de se sentir soutenu et entouré. Chaque manager ayant un salarié en situation de handicap dans son équipe, sera tenu de le contacter au moins tous les 15 jours.

3.5.2. Rappel des dispositifs existants au sein de la branche des IEG *(exclus du budget de l'accord spécifique UES SHEM)*

A. Enfants bénéficiaires de l'Allocation d'Education d'Enfant Handicapé (AEEH)

Les parents d'enfant(s) handicapé(s) bénéficient chaque année, en plus des droits existants, d'un « congé parent- enfant handicapé » de 8 jours rémunérés, qu'ils aient opté pour le congé parent ou pour le CESU.

Lorsque le salarié perçoit pour son enfant handicapé l'allocation d'éducation d'enfant handicapé (AEEH), le « congé parent » ou le CESU et le « congé parent - enfant handicapé » sont ouverts jusqu'aux 20 ans de l'enfant

A titre d'exemple, un salarié parent d'un enfant handicapé de 10 ans et percevant l'AEEH au titre de celui-ci bénéficie des droits suivants :

- Le « congé parent » de 4 jours ou le CESU selon le choix qu'il a fait,
- Le congé légal enfant malade dont 4 demi-journées rémunérées par l'employeur,
- Le « congé parent-enfant handicapé » de 8 jours de congé rémunéré par l'employeur.

Familles monoparentales

Les parents de familles monoparentales au sens des prestations familiales bénéficient jusqu'au dernier jour du mois du 12^{ème} anniversaire de l'enfant, en fonction de l'option choisie entre le congé parent et le CESU : de 2 jours de congés par an portant ainsi le total à 6 jours annuels de congé parent ou d'un montant correspondant à 20 heures supplémentaires de CESU valorisées comme indiqué à l'article 2-1 du chapitre 1, portant ainsi le volume de CESU à 80 fois le montant du SMIC brut horaire par an.

Les droits supplémentaires non utilisés ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

B. Aide aux frais d'études

A la suite de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014 favorisant les formations qualifiantes notamment celles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et dans la logique d'accompagner les salariés de la branche dans le soutien financier des enfants dont ils ont la charge, les partenaires sociaux ont décidé que :

Pour ouvrir droit à l'aide aux frais d'études, l'enfant doit suivre des études sanctionnées par une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article

L. 335-6 du Code de l'éducation. L'inscription de la formation au registre national des certifications professionnelles doit être attestée par l'établissement dans lequel a lieu la formation.

Les années scolaires pendant lesquelles l'enfant est inscrit dans des classes dites « préparatoires » ou de « mise à niveau » sont également éligibles sous réserve que soit bien visée l'obtention d'une certification enregistrée dans le registre national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;

Ouvrent également droit à l'aide aux frais d'études les formations suivies dans un autre Etat membre de l'Union Européenne ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE) dès lors que ces formations sont sanctionnées par l'obtention d'un titre, diplôme ou d'une certification donnant lieu à des équivalences de niveau européen.

L'aide aux frais d'études est versée au plus tard jusqu'à la fin de l'année scolaire ou universitaire qui suit la date anniversaire des 26 ans de l'enfant ouvrant droit. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 5 années dans la limite maximale de 60 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

Avant les 20 ans de l'enfant, seules sont éligibles les études correspondant au niveau post-bac (niveaux I, II, III de l'éducation nationale).

Après les 20 ans de l'enfant, tous les niveaux d'études sont éligibles.

L'aide aux frais d'études est versée pendant les douze mois de l'année scolaire ou universitaire.

Par ailleurs, lorsqu'il s'agit d'un enfant handicapé, l'aide aux frais d'études est versée au maximum jusqu'à la fin de l'année des études qui suit la date anniversaire des 28 ans de l'enfant ouvrant droit. L'aide aux frais d'études est versée pour une durée maximale de 7 années dans la limite maximale de 84 versements mensuels par enfant ouvrant droit.

C. Aides aux aidants familiaux

Est un salarié aidant au sens du présent accord la personne salariée qui apporte de manière régulière sur des périodes plus ou moins longues, voire de manière permanente, à titre non professionnel un accompagnement à un ou plusieurs proches (ascendants, descendants, conjoint, partenaire de PACS, concubin, ou toute personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables), malades, en situation de handicap, en perte d'autonomie ou en fin de vie. La notion d'accompagnement englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

→ UNE PLATEFORME DE SERVICES EN MATIERE D'AIDE AUX AIDANTS FAMILIAUX

Les salariés statutaires auront accès à une plate-forme téléphonique de conseil et d'orientation à deux niveaux :

« Un niveau 1 accessible à tous les salariés statutaires de la branche permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau sécurité sociale, de branche ou d'entreprise), de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.

Un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale ou du congé de présence parentale dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles tarifées (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée, ...). »

→ LE CONGE DE SOLIDARITE FAMILIALE

Les salariés statutaires en congé de solidarité familiale, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir :

- Pour les congés pris à temps plein : 80 % de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP),
- Pour les congés pris à temps partiel : 100% du salaire net, sous déduction de l'AJAP.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

→ LE CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Les salariés statutaires en congé de présence parentale, bénéficient d'une indemnité visant à leur maintenir 80% de leur salaire net, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum conformément aux dispositions légales.

→ LE CONGE DE PROCHE AIDANT

Lorsqu'un salarié prend un congé de proche aidant à mi-temps sur la base d'un temps complet, l'employeur verse, pendant une durée de 6 mois, une rémunération complémentaire lui permettant de percevoir au total 70 % de sa rémunération principale brute, avant congé. Cette rémunération ainsi reconstituée sert d'assiette pour les différentes cotisations sociales et impôt sur le revenu conformément à la réglementation sociale et fiscale en la matière.

Par ailleurs, l'employeur prend en charge, pendant cette durée maximum de 6 mois, les cotisations salariales et patronales de retraite sur la base des 30 % restants dans le but de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Au-delà de ces 6 premiers mois, et dans la limite des 12 mois du congé de proche aidant, l'employeur prend à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite sur la base des 50 % restants afin de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

Par ailleurs, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'aménagement du temps partiel tienne compte des besoins des salariés aidants.

→ LE CONGE DE PROCHE AIDANT A TEMPS PARTIEL (AVEC DUREE DE TRAVAIL SUPERIEURE A UN MI-TEMPS, SUR LA BASE D'UN TEMPS COMPLET)

Pour les salariés prenant un congé de proche aidant à temps partiel d'une durée de travail supérieure à un mi-temps, l'employeur prend à sa charge les cotisations salariales et patronales de retraite calculées sur le delta de rémunération non perçue, pendant une durée de 12 mois maximum afin de valider cette période au régime spécial de retraite sur la base reconstituée d'un salaire à temps plein.

3.5.3. Journées d'absences autorisées payées

Quatre demi-journées rémunérées cumulables sur une journée pourront être accordées, annuellement, aux salariés en situation de handicap ayant informé leur management de leur statut pour faciliter la prise de rendez-vous médicaux ou toute autre démarche lié au handicap (sur présentation de justificatifs).

Cet effort est porté par l'entreprise puisque le jours rémunérés ne peuvent relever du budget de l'accord handicap (DDETS). *(Ligne 29 du budget)*

3.5.4. Aides financières

A. CESU

Le CESU est ouvert aux salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé délivrée par la MDPH, aux salariés ayant un enfant handicapé ou assimilé à charge et/ou un conjoint handicapé ou assimilé reconnu par la MDPH.

Ces salariés percevront une dotation annuelle de 500 € sous la forme de Chèques Emploi Service Universel accordée à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui auquel le salarié aura informé son employeur de sa qualité de travailleur en situation de handicap ou de la situation de handicap de son enfant ou de son conjoint.

Dans le cas où les deux parents de l'enfant en situation de handicap seraient salariés de l'UES SHEM, la dotation en CESU ne sera accordée qu'à l'un des deux parents, pour l'enfant.

Cet effort est porté par l'entreprise puisque le CESU ne peut relever du budget de l'accord handicap (DDETS). *(Ligne 32 du budget)*

B. Prise en charge des frais liés aux démarches de RQTH

Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ou de renouvellement (frais de déplacement, indemnités kilométriques...) seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs. *(Ligne 33 du budget)*

3.5.5. Accompagnement aux démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé

Les salariés de l'entreprise en situation de handicap ont la possibilité de contacter le médecin du travail, leur interlocuteur privilégié de la filière RH, et/ou leur représentant du personnel et/ou le référent handicap afin d'être aidés dans la constitution du dossier de RQTH ou de son renouvellement, d'obtenir des informations sur tout autre dispositif de la MDPH.

Un salarié ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé se tiendra aussi à disposition pour toute aide relative à cette démarche. Une formation sera mise en place pour lui permettre de répondre au mieux aux demandes des salariés en situation de handicap.

3.6. Tableau de pilotage « Accueil, Insertion et Maintien dans l'Emploi »

		ACCUEIL, INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI				QUALITATIF	
		INDICATEURS	2022	2023	2024		
Ambitions	La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sera suivie annuellement	Suivi DOETH	X	X	X		
	Point précis des salariés RQTH	Suivi RQTH	X	X	X		
Amélioration des conditions de travail et d'accueil	Rappel au renouvellement de la RQTH 8 mois avant la fin	Rappel au cours de l'année	X	X	X		
	Adaptation des lieux de travail si nécessaire (<i>lignes 12, 22 et 23 du budget</i>)	Au fil de l'eau	X	X	X		
Identification des contraintes liées aux postes de travail	Au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail, prise en compte du critère handicap pour les évaluations de santé, de la sécurité et des risques afin d'en analyser et d'en évaluer l'incidence sur les conditions de travail	Au fil de l'eau	X	X	X		
	Un point global pourra être effectué en partenariat avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)	Point annuel	X	X	X		
Aménagement des postes de travail	Une étude sera engagée pour déterminer les contraintes des postes techniques sur lesquels l'UES SHEM recrute principalement, dans une optique d'adaptation et de prévention du handicap. (<i>Ligne 28 du budget</i>)	Etude		X			
	Les adaptations nécessaires aux salariés RQTH pour tenir leur poste de travail seront planifiées dès lors qu'elles s'avèreront techniquement réalisables. Si ces dernières n'étaient pas réalisables, une proposition de reclassement serait alors envisagée pour le salarié concerné.	Au fil de l'eau	X	X	X		
Aménagement des postes de travail	Un bilan ergonomique pourra être réalisé si nécessaire, un retour sur expérience sera effectué annuellement	Au fil de l'eau	X	X	X		
	Le salarié en situation de handicap, aura la possibilité de demander à l'entreprise un aménagement d'horaire de travail. En cas d'impossibilité, il appartiendra à cette dernière de trouver, en concertation avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST), la meilleure solution.	Au fil de l'eau	X	X	X		
	L'entreprise s'attachera à éviter tout isolement ou une quelconque déconnexion par rapport à l'équipe à laquelle le salarié est rattaché.	Point trimestriel avec chaque salarié en situation de handicap	100%	100%	100%		

25

DSR

	La recherche de solutions de transport accessibles (Tisseo, Mobibus etc.) est privilégiée, pour le salarié en situation de handicap ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail. (Ligne 31 du budget)	Etude en 2021 puis à chaque recrutement	Etude	A chaque embauche	A chaque embauche
Transport en commun et équivalence	Si l'avis du médecin stipule qu'un véhicule personnel est le seul moyen de transport utilisable par le salarié en situation de handicap, l'UES SHEM prendra en charge 50% des frais kilométriques du trajet domicile-travail, sur la base du barème du code des impôts, dans la limite de 50km par jour de travail.	Au fil de l'eau	X	X	X
Stationnement	Dans le cadre de l'accessibilité des lieux de travail, l'UES SHEM prendra en compte les besoins de stationnement afin de garantir l'accès des lieux aux salariés en situation de handicap qui utilisent leur véhicule personnel.	Au fil de l'eau	X	X	X
Financement d'équipements individuels spécifiques	Dans le cas où un équipement spécifique inhérent au handicap du salarié s'avère nécessaire, une étude sera menée pour envisager de le financer en tout ou partie. (Ligne 30 du budget)	Etude en 2022 puis à chaque recrutement	Etude	A chaque embauche	A chaque embauche
	L'entreprise s'assure de la conformité des locaux (bureaux, salles de réunion, locaux communs, ...) aux dispositions légales et réglementaires en la matière.	Etude puis mise en conformité éventuellement nécessaire	X		
	Une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec la CSSCT.	Etude puis mise en conformité éventuellement nécessaire	X		
Accessibilités des locaux et équipements	L'UES SHEM facilitera l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés	Point pour chaque TH	Point auprès des TH actuels	A chaque embauche	A chaque embauche
	Formations aux mutations technologiques : concernant l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise. Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).	Etude annuelle à chaque plan de formation	X	X	X
	En ce qui concerne l'accessibilité numérique, l'entreprise se rapprochera des interlocuteurs internes concernés pour identifier les problématiques rencontrées et proposer des solutions. (Ligne 37 du budget)	Etude faite pour analyser les besoins d'adaptations	X		

74
SSW

		Planification des premières adaptations	X	X	X
	<p>Respect du principe d'égalité salariale à situation comparable</p>				
	<p>Favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la diversité des emplois et faciliter les passerelles métiers</p>				
	<p>Les rencontres lors des EIA et EIP permettront d'intégrer les potentiels à la revue des talents et de parler davantage de reconversions possibles et de leurs envies de plans de carrière.</p>				
	<p>L'entretien annuel permettra aussi de réaliser un état des lieux spécifique à chaque collaborateur en situation de handicap afin de recueillir les besoins spécifiques en termes d'adaptation de poste et de maintien dans l'emploi si besoin.</p>	<p>% TH ayant eu cet état des lieux</p>	<p>100%</p>	<p>En fonction des besoins</p>	<p>En fonction des besoins</p>
	<p>Il sera systématiquement proposé tous les deux ans aux salariés en situation de handicap, distinct de l'entretien annuel</p>	<p>% d'entretiens spécifiques aux salariés en situation de handicap</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>	<p>50%</p>
<p>GARANTIR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE</p>	<p>Entretien professionnel</p>	<p>Etude</p>	<p>X</p>		
	<p>Accompagnement individuel</p>	<p>Proposition pour chaque salarié en situation de handicap</p>	<p>X</p>		
	<p>Formation des collaborateurs en situation de handicap</p>	<p>%proposition faites aux salariés en situation de handicap</p>	<p>100%</p>		
	<p>Formation & sensibilisation managers.</p>	<p>%managers sensibilisés</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>	<p>100%</p>
	<p>Formation Entourage des TH</p>	<p>%personnes sensibilisées</p>	<p>80%</p>	<p>20%</p>	<p>20%</p>



Rémunération de base	<p>Un suivi particulier des écarts de rémunérations moyennes sera réalisé pour planifier la réduction des écarts dans les années à venir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ecart de rémunération pour tendre vers 0% - Temps moyens de passage par collègue et par GF 	Etude annuel des écarts et corrections mises en œuvre	X	X	X
Rémunérations variables	<p>La S'HEM met en place une analyse systématique de l'attribution de la rémunération de la performance individualisée (RPI) et de la disponibilité individualisée des cadres (RDI) avec un historique sur 3 années.</p> <p>Pour garantir une égalité d'accès aux formations disponibles à tous, une étude sera menée, dès l'identification d'une problématique inhérente au handicap d'un salarié, afin de résoudre le plus rapidement possible tous les freins existants. La situation de tout salarié confronté à des difficultés pour suivre une session de formation pour raisons matérielles liées à son handicap sera étudiée afin d'évaluer les moyens nécessaires pour adapter les conditions de sa formation. Ils peuvent prendre les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des outils informatiques - Aménagement des salles de formation - Mise en place d'une visioconférence ou d'un e-learning - Le cas échéant, présence d'une aide externe ponctuelle permettant au salarié d'accéder et de suivre ses formations. <p>Rechercher d'offres existantes en e-learning comme supports de formation complémentaires</p> <p>(Ligne 25 du budget)</p>	Etude annuel des écarts et corrections mises en œuvre	X	X	X
Formations	<p>Des partenariats avec des organismes de formation spécifiques seront recherchés. (Ligne 20 du budget)</p>	Etude annuelle à chaque plan de formation	X	X	X
Journées d'absences autorisées payées	<p>Quatre demi-journées rémunérées cumulables sur une journée pourront être accordées aux travailleurs en situation de handicap ou en voie de reconnaissance ayant informé leur management de leur statut pour faciliter la prise de rendez-vous médicaux (sur présentation de justificatifs) (à vérifier dans les IEG). (Ligne 29 du budget)</p>	% d'affectations à chaque demande de salarié en situation de handicap	100%	100%	100%
CESU	<p>Sur demande, les salariés en situation de handicap percevront une dotation annuelle de 500 € sous la forme de chèques Emploi Service Universel accordée à partir du 1er jour du mois suivant celui auquel le salarié aura informé son employeur de sa qualité de « Travailleur Handicapé » ou de la situation de handicap de son enfant ou de son conjoint. (Ligne 32 du budget)</p>	% de dotation à chaque demande	100%	100%	100%
Prise en charge des frais liés aux démarches de RQTH	<p>Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ou de renouvellement (frais de déplacement, indemnités kilométriques...) seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs. (Ligne 33 du budget)</p>	Etude puis financement à chaque demande	X	X	X

SR
21
2

	<p>Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé</p>	<p>Les salariés de l'entreprise en situation de handicap ont la possibilité de contacter leur interlocuteur privilégié de la filière RH, et/ou leur représentant du personnel et/ou le référent handicap afin d'être aidés dans la constitution du dossier de RQTH ou de son renouvellement, d'obtenir des informations sur tout autre dispositif de la MDPH.</p>	<p>Proposition faite à tous les salariés en situation de handicap et à chaque nouvel arrivant</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
--	---	---	---	----------	----------	--

36
f82
01



Article 4 ACTIONS AVEC NOS PARTENAIRES EXTERNES

Afin de développer le recours à ces prestataires et faciliter la collaboration avec eux, la SHEM leur adressera un résumé de l'accord afin de les sensibiliser au sujet et les informer de la démarche handiaueillante dans laquelle la SHEM est.

4.1. Partenariats avec les Services de Santé

L'entreprise souhaite poursuivre le développement de la collaboration avec les acteurs médicaux et sociaux. Les acteurs de la santé (médecins du travail, infirmiers, assistants, médecins conseils et assistants sociaux) seront amenés à travailler de manière pluridisciplinaire sur les dossiers de personnes en situation de handicap.

Il est primordial d'apporter une attention particulière au suivi médical des bénéficiaires du présent accord. Les salariés en situation de handicap feront l'objet d'une surveillance médicale renforcée, organisée par le médecin du travail. Un point annuel sera réalisé chaque année pour le suivi de la situation des salariés.

4.1.1. Le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)

Le médecin du travail et/ou l'infirmier sera sollicité en amont de l'arrivée de tout salarié en situation de handicap, afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail, en lien avec le CSE, et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.

Leur rôle est également essentiel dans le domaine du maintien dans l'emploi, de la réintégration dans l'emploi, pour les alertes vis-à-vis des inadaptations, les visites médicales de pré-reprise et les demandes d'aménagement de postes.

Force de propositions pour les solutions de compensations à mettre en œuvre, ils sont à ce titre membre à part entière des groupes locaux d'inclusion et de compensation.

4.1.2. Les médecins conseils

Le médecin conseil a également un rôle central dans le domaine du maintien dans l'emploi. Assurant le suivi des salariés en arrêt de travail de longue durée, il est à même de pouvoir détecter les difficultés en lien avec le handicap ou le maintien dans l'emploi le plus précocement possible.

Il intervient dans les décisions de mise en invalidité et notamment en catégorie 1 qui permet la reprise d'un travail à temps partiel dans l'entreprise d'un salarié en situation de handicap.

Il informe l'agent en arrêt de travail sur la possibilité d'effectuer une démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap avant le retour au travail.

4.1.3. Les assistants de service social du travail

Le rôle des assistants sociaux se décline non seulement dans le cadre de l'accord pour l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap, mais aussi plus généralement en faveur de l'intégration sociale et du bien-être de ces personnes en situation de handicap et de leur famille.

A ce titre, les assistant(e)s de service social du travail pourront accompagner des salariés qui en font la demande dans l'élaboration du dossier de primo déclarant ou de renouvellement des reconnaissances de travailleurs handicapés.

4.2. Fournisseurs et sous-traitants

Avec la loi Avenir, les modalités de prise en compte de la collaboration avec le secteur adapté et protégé évoluent. A compter du 1^{er} janvier 2020, les achats au secteur du travail protégé et adapté ne donneront plus lieu à des unités bénéficiaires et ne seront plus comptabilisés dans le calcul du taux d'emploi. Dorénavant, la passation de contrats avec des ESAT, EA ou TIH donnera lieu à une déduction qui viendra diminuer le montant global de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi.

L'entreprise souhaite sensibiliser et former la filière achats aux nouvelles dispositions liées à la collaboration avec le secteur adapté et protégé et continuer à promouvoir la mise en place de contrats de sous-traitance avec des ESAT, EA ou TIH ainsi que le recours à des contrats de mise à disposition de personnel issu du secteur protégé et adapté.

La question du recours au secteur protégé doit progressivement s'imposer comme un réflexe, que l'ensemble des acteurs doivent développer auprès de leurs interlocuteurs. Le recours au secteur protégé sera, dans la mesure du possible, privilégié aux achats en milieu ordinaire.

Un travail particulier avec les GEFIPH et le réseau GESAT sera initié dès 2022 *(ligne 38 du budget)*

L'UES SHEM privilégiera les prestations sollicitant la main d'œuvre de personnes en situation de handicap. Les bonnes pratiques en matière de recours au secteur protégé seront valorisées à travers des actions de communication.

Dès 2021, un travail a été initié en ce sens avec le responsable du département Achats.

Afin de permettre au département Achats de connaître et développer au mieux cet axe de sous-traitance, une formation spécifique leur sera proposée en 2022 *(ligne 39 du budget)*

Dans le cas de prestations de sous-traitance sur un poste de l'entreprise, des formations à destination des salariés TH de l'entreprise externe seront mises en place *(ligne 40 du budget)*.

4.3. Associations

Les partenariats actuels seront poursuivis et développés notamment avec les organisations en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés. *(Ligne 35 du budget)*

Afin de favoriser les échanges professionnels, les partages de communautés, les initiatives de réseaux favorables au développement professionnel de chacun, la SHEM collaborera avec tout type d'organisme ou association en lien avec le handicap.

4.4. Tableau de pilotage « Actions avec nos partenaires externes »

		ACTIONS AVEC NOS PARTENAIRES EXTERNES				INDICATEURS	2022	2023	2024	QUALITATIF
PARTENARIATS AVEC LES SERVICES DE SANTÉ	Médecine du travail	Le médecin du travail et/ou l'infirmier sera sollicité en amont de l'arrivée de tout salarié en situation de handicap, afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail, en lien avec le CSE, et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.	A chaque nouvel arrivant ayant besoin d'adaptation	100%	100%	100%				
		Leur rôle est également essentiel dans le domaine du maintien dans l'emploi, de la réintégration dans l'emploi, pour les alertes vis-à-vis des inadaptations, les visites médicales de pré-reprise et les demandes d'aménagement de postes. Force de propositions pour les solutions de compensations à mettre en œuvre, ils sont à ce titre membre à part entière des groupes locaux d'inclusion et de compensation.	Point annuel des salariés en situation de handicap	X	X	X				
	Médecins conseils	Le médecin conseil a également un rôle central dans le domaine du maintien dans l'emploi. Assurant le suivi des salariés en arrêt de travail de longue durée, il est à même de pouvoir détecter les difficultés en lien avec le handicap ou le maintien dans l'emploi le plus précocement possible.	Point annuel des salariés en situation de handicap	X	X	X				
	Assistants de service social du travail	Les assistant(e)s de service social du travail pourront accompagner des salariés qui en font la demande dans l'élaboration du dossier de primo déclarant ou de renouvellement des reconnaissances de travailleurs handicapés.	A chaque nouvel arrivant ayant besoin	100%	100%	100%				
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	Achats et Opérateurs de Placements Spécialisés	La question du recours au secteur protégé doit progressivement s'imposer comme un réflexe, que l'ensemble des acteurs doivent développer auprès de leurs interlocuteurs. Le recours au secteur protégé sera, dans la mesure du possible, privilégié aux achats en milieu ordinaire.	Critère inclus pour tout achat	X						
	Partenariats	L'UES SHEM privilégiera les prestations sollicitant la main d'œuvre de personnes en situation de handicap. Les bonnes pratiques en matière de recours au secteur protégé seront valorisées à travers des actions de communication.	Critère inclus dans les cahiers des charges	X						
		Type AGEFIPH et GESTA (ligne 38 du budget)	Rechercher				1 partenariat	1 partenariat		

24
SCV

Formations des acheteurs	Mise à niveau des informations OETH et de leurs impacts sur l'entreprise. (Ligne 39 du budget)	% salariés formés	100%		
Formations des salariés sous-traitants	Des formations spécifiques seront mises à chaque nouvelle arrivée pour adaptation aux postes. (Ligne 40 du budget)	% salariés formés	100%	100%	
ASSOCIATIONS (ligne 35 du budget)	Poursuite et développement des partenariats actuels avec les organisations en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés	Nb de nouvelles collaborations	2	2	2
	Collaboration avec tout type d'organisme ou association en lien avec le handicap pour favoriser les échanges professionnels, les partages de communautés, les initiatives de réseaux favorables au développement professionnel de chacun	Nb de nouvelles collaborations	2	2	2

29
SC
DV

Article 5 Communication, Sensibilisation et Aide au Changement

5.1. Communication (ligne 15 du budget)

Les actions de communication et de sensibilisation visent à faire évoluer les idées reçues et stéréotypes envers le Handicap, et à faire connaître la politique adoptée par l'UES SHEM en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et les dispositifs prévus dans le présent accord.

L'entreprise souhaite que l'information soit accessible à tous quelle que soit leur position au sein de l'UES SHEM et veillera à diversifier les canaux et supports de diffusion.

Durant les trois ans de cet accord, un projet d'accessibilité numérique sera étudié pour rendre plus abordable la communication pour tous.

5.1.1. Communication en interne

S'agissant du contenu de l'accord, il sera communiqué de la manière suivante :

- Présentation des dispositions du présent accord à tous les salariés,
- Présentation des engagements auprès des instances managériales (CODIR, etc.), ainsi qu'au Comité Social et Économique et à nos partenaires des Services de Santé ;

La méconnaissance du Handicap et ses conséquences, ainsi que tous les stéréotypes et idées reçues sont autant d'obstacles à l'insertion, à la réussite et à l'intégration de personnes handicapées dans le milieu professionnel.

Une communication détaillée sera prévue afin d'explicitier, à tous, les avantages de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ainsi que l'accompagnement que la SHEM propose de faire pour tout salarié souhaitant en faire la demande ... (aides gratuites AGEFIPH, valorisation QVT, ...)

5.1.2. Communication externe

La communication en externe visera à mettre davantage en lumière les engagements pris par l'UES SHEM en matière de Handicap et à faire connaître les métiers de l'entreprise avec pour objectif de drainer des candidatures et de favoriser le recrutement de collaborateurs en situation de handicap (communication, actions avec associations, ...).

5.2. Sensibilisation et aide au changement

La sensibilisation est un levier indispensable pour faire évoluer les mentalités et concrétiser les ambitions prévues dans cet accord.

A cet effet, les actions de sensibilisation seront déclinées à l'ensemble des parties prenantes de l'UES SHEM à savoir :

- Managers
- Filière RH
- Salariés
- Acheteurs
- Comité Social et Économique
- Services Médico-Sociaux

Une fois par an, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la SHEM organisera une journée du handicap, qui intégrera une intervention avec une personnalité ou une association en lien avec le handicap, ainsi que des mises en situation (cécifoot, handibasket, etc.) ou des ateliers (langue des signes, etc.). *(Ligne 16 du budget)*

Des actions de sensibilisation seront effectuées auprès des managers, afin de les aider à adopter des comportements et des modes de communications adaptés, de mieux gérer la situation au quotidien et de comprendre les contraintes et spécificités liées aux différentes situations de handicap.

Il est important de pouvoir mieux appréhender la question du handicap, afin d'être en capacité d'évaluer le degré de soutien nécessaire à chacun des salariés.

5.3. Formation & Sensibilisation des acteurs internes

Tous les salariés non concernés directement par l'intégration et l'accueil des personnes en situation de handicap bénéficieront d'une action de formation – information sur le Handicap pour dépasser les préjugés et idées reçues, et pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap *(ligne 17 du budget)*

5.4. Tableau de pilotage « Communication, Sensibilisation et Formation »

		COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION				
	INDICATEURS	2022	2023	2024	QUALITATIF	
COMMUNICATION (ligne 15 du budget)	Communication	L'entreprise souhaite que l'information soit accessible à tous quelle que soit leur position au sein de l'UES SHEM et veillera à diversifier les canaux et supports de diffusion. Durant les trois ans de cet accord, un projet d'accessibilité numérique sera étudié pour rendre plus abordable la communication pour tous.	2024			
	Communication interne	S'agissant du contenu de l'accord, il sera communiqué de la manière suivante : - Présentation des dispositions du présent accord aux salariés RQTH - Présentation des engagements auprès des instances managériales (CODIR, etc.), ainsi qu'au Comité Social et Economique ; - Information du réseau RH au cours d'une réunion dédiée ainsi que par une note de cadrage de la Direction des Ressources Humaines ; - Diffusion de la Mission Handicap au sein de l'entreprise par le référent handicap	100% et à chaque nouvelle arrivée	100% et à chaque nouvelle arrivée	100% et à chaque nouvelle arrivée	
	Communication externe	La communication en externe visera à mettre en lumière les engagements pris par l'UES SHEM en matière de Handicap et à faire connaître les métiers de l'entreprise avec pour objectif de drainer des candidatures et de favoriser le recrutement de collaborateurs en situation de handicap.	100%	100%	100%	
SENSIBILISATION ET AIDE AU CHANGEMENT		Des actions de sensibilisation seront déclinées à l'ensemble des parties prenantes de l'UES SHEM en fonction des évolutions réglementaires	Au fil de l'eau			
		Une fois par an, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la SHEM organisera une journée du handicap, qui intégrera une intervention avec une personnalité ou une association en lien avec le handicap, ainsi que des mises en situation (cécifoot, handibasket etc.) ou des ateliers (langue des signes etc.). (Ligne 16 du budget)	X	X	X	
FORMATION DES ACTEURS INTERNES		La SHEM veillera à ce qu'aucun de ses salariés ne fasse l'objet de discrimination quelle qu'elle soit, et dans le cas où une telle situation serait déclarée, elle devra être traitée avec un maximum de réactivité.	100%	100%	100%	
		Tous les salariés non concernés directement par l'intégration et l'accueil des personnes en situation de handicap bénéficieront d'une action de formation – information sur le Handicap. (Ligne 17 du budget)	70%	30%		

RS
R

Article 6 Financement des actions

Le financement des dispositions prévues par cet accord relève du budget encadré par les règles fixées par l'Administration, en ce qui concerne l'éligibilité des dépenses et les montants maximaux pouvant y être consacrés.

Le budget prévisionnel sera révisé chaque année en tenant compte du budget réel de l'année civile précédente et des évolutions législatives et réglementaires.

Quel que soit le montant réel du budget de la première année d'application de l'accord ou des deux années suivantes, l'UES s'engage à respecter autant que possible la répartition entre les différents postes du budget prévisionnel.

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

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

Au terme de l'accord, dans l'hypothèse où des sommes non utilisées subsisteraient, 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 l'Unité territoriale de Toulouse.

Article 7 Pilotage et suivi de l'accord

7.1. Coordination

La coordination de la politique relative au handicap, des diagnostics, du suivi des actions et de l'application de l'accord est assurée au niveau de l'entreprise par le référent Diversité (en charge de la cohérence globale de la politique Diversité & Inclusion dont fait partie le handicap) en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et le référent handicap.

Le suivi de l'application du présent accord sera réalisé, une fois par an, par une commission de suivi. Elle est composée des OS signataires, de la Mission Handicap et d'un représentant de la Direction.

La mission de cette commission consistera à veiller au respect des dispositions et engagements du présent accord. Elle constate les évolutions observées chaque année sur les divers sujets traités.

Un bilan annuel de l'accord sera présenté au Comité Social et économique

7.2. Outils de pilotage de l'accord

Les données, seront mises à la disposition des représentants du personnel dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES). Les éléments intégrés dans ce plan d'action y apparaîtront également.

Dans un souci de lisibilité les données chiffrées du tableau « indicateurs et prospectives » sont transmis également sous format Excel.

Un tableau de pilotage des actions de l'accord sera mis en place et analysé annuellement par la Commission de suivi de l'accord.

Article 8 Dispositions relatives à l'application de l'accord

8.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Chaque année, un bilan intermédiaire sera présenté aux parties signataires. Au terme des trois années, un bilan de l'application du présent accord sera réalisé.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022 et prendra fin le 31 décembre 2024. Il pourra être renouvelé une fois.

Six mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé de la reconduction de ce dispositif, à travers la signature d'un nouvel accord. A défaut d'un nouvel accord conclu entre les parties, le présent accord cessera au 31 Décembre 2024.

8.2. Révision

Le présent accord peut être modifié. Toute révision donnera lieu à l'établissement d'un avenant suite à négociation dans les conditions prévues aux articles L2261-7 et L2261-8 du Code du Travail.

8.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'entreprise ou par l'ensemble des organisations syndicales signataires moyennant un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires.

8.4. Agrément

Il est expressément prévu que la mise en œuvre du présent accord soit conditionné à l'agrément de l'autorité administrative compétente à défaut duquel il sera réputé nul et non avenu.

Sans agrément, cet accord n'existera pas et aura la valeur d'un plan d'action interne.

8.5. Dépôt légal et Publicité

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et suivants du Code du Travail, un exemplaire du présent accord sera déposé, dès sa conclusion, à l'initiative de la Direction sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail.

Les parties conviennent, par ailleurs, que l'intégralité du présent accord sera publiée dans la base de données nationale conformément à l'article 2231-5-1 du Code du Travail.

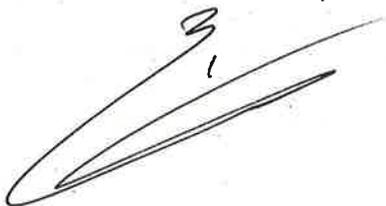
Il sera déposé auprès de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de la Haute-Garonne ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Toulouse.

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une information à l'ensemble du personnel de la SHEM.

Fait à Balma, le 26 janvier 2022

Pour la SHEM,

Monsieur Cyrille Delprat,
Directeur Général



Pour la CGT,

Monsieur Serge Saint-Vignes



Pour la CFE-CGC,

Monsieur David Vovelle



ANNEXE 1 – INFORMATIONS NECESSAIRES POUR LA DECLARATION DE L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Liste des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) - RQTH,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code
- Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
- Les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » selon l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH)

Calcul de l'effectif d'assujettissement

L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies aux articles L1111-2 et L1111-3 du Code du travail.

Doivent être pris en compte dans le calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre, et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.
- sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois de l'année :
 - les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail intermittent ;
 - les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure pendant au moins 1 an et présents au 31 décembre ;
 - les intérimaires ;
 - les saisonniers ;
 - les emplois jeunes ;
 - les contrats jeunes en entreprise (CJE).
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu sont comptabilisés en fonction du nombre d'heures prévues au contrat.

Doivent être exclus du calcul de l'effectif d'assujettissement :

- les remplaçants en CDD, intérim ou mis à disposition, de salariés inscrits à l'effectif ;

- les stagiaires de la formation professionnelle en alternance ;
 - les apprentis ;
 - les salariés sous contrat de professionnalisation ;
 - les salariés en contrat aidé.
- pour les groupements d'employeurs : les salariés mis à disposition par ceux-ci en référence à l'article 89 de la LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article L.1253-8-1 du code du travail).

ANNEXE 2 – ÉBAUCHE DE TABLEAU DE BORD

		INDICATEURS	2022	2023	2024	QUALITATIF
GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LE RECRUTEMENT ET RECRUTER DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION DE L'EMPLOI						
PROCESSUS DE RECRUTEMENT ADAPTÉ	Ambitions	Les formations de niveau bac+2 reconnues par l'état, et en particulier les titres certifiés de niveau II, et même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF 8, NR 90 pour les personnes en situation de handicap.	100%	100%	100%	
		Les formations de niveau bac+5 reconnues par l'état, même si elles n'ont pas le visa de l'éducation nationale, pourront être rémunérées à l'embauche à partir de la date d'application de cet accord, au GF12, NR 160 pour les personnes en situation de handicap.	100%	100%	100%	
		Une sollicitation ou des partenariats locaux pourront être engagés localement auprès des Organismes de Placement Spécialisé (OPS) Cap Emploi qui n'ont pas un système centralisé de diffusion d'offres d'emploi, de Pôle Emploi ou encore les clubs FACE. (Ligne 7 du budget)	1	1	1	
		Des partenariats avec des organismes ou associations de formation pour adultes tels que l'AFPA, ERP (École de Reconversion Professionnelle), CRP (Centre de Rééducation Professionnelle) seront également mobilisés pour la recherche de candidats. (Ligne 7 du budget)	1	1	1	
		Etude	Etude + 2 types de nouveaux sourcing trouvés	1 type de nouveau sourcing	1 type de nouveau sourcing	
		% recruteurs formés + nouveaux managers à chaque nomination	35%	35%	30%	
		Formation des recruteurs pour éviter tout type de discrimination lors des phases de recrutement. (Ligne 6 du budget)				

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE ET DES STAGIAIRES	Accueil d'alternants	<p>Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel (ci-après CRP), Écoles de Reconversion professionnelle (ci-après ERP), Grandes Ecoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens.</p>	Nb de nouveau partenariat	1	1	1
		<p>L'entreprise souhaite apporter une attention particulière à l'insertion professionnelle des alternants en fin de contrat. A cet effet, les collaborateurs concernés intégreront le dispositif d'accompagnement vers l'emploi proposé à l'ensemble des alternants en vue, soit de la transformation de leur contrat en CDD ou CDI dans l'entreprise quand cela est possible, soit d'une aide pour une insertion dans une autre structure du Groupe.</p>	<p>Proposition de recrutement SHEM ou programme ENGIE à l'issue de l'alternance</p>	100% des alternants	100% des alternants	100% des alternants
RECURS À L'INTÉRIM/CDD	Accueil de stagiaires	<p>Sur la durée de l'accord, 9 contrats d'alternance ou de stage à minima sur les trois années (contrats d'apprentissage, de professionnalisation, stagiaires), avec pour objectif 5 équivalents temps plein. A l'issue, 3 recrutements de personnes en situation de handicap. (Lignes 8, 11 et 12 du budget)</p>	Nb d'alternants en situation de handicap sur la durée de l'accord	9 contrats équivalents à 5 ETP		
		<p>Accueil - Adaptation - Tutorat</p>	Nb de recrutements au terme de l'accord	3 recrutements		
		<p>L'entreprise fera la promotion de son engagement dans ses partenariats existants et à venir avec les écoles, les universités, les centres de formation, les Centres de Rééducation Professionnelle et les Écoles de Reconversion Professionnelle. (Ligne 10 du budget)</p>	% alternants/stagiaires suivis	100%	100%	100%
		<p>Dès que cela sera possible, l'UES SHEM s'engage à orienter ses démarches de recrutement afin de favoriser l'embauche de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.</p>	Nb forums ou interventions/an	5	5	5
			% d'intérimaires en situation de handicap	10	10	10

SC
31
01

	Un suivi spécifique des salariés en intérim RQTH est instauré avec nos différents prestataires afin d'assurer une connaissance précise de leurs profils en vue de les positionner sur des postes à pourvoir dans l'entreprise.	Suivi RH	X	X	X
	Étude des collaborations possibles avec les agences de travail temporaires	Nb de nouvelles collaborations orientés BOETH	1	1	1
	Quand le recours à l'intérim/CDD sera à nouveau possible, le recrutement de travailleurs handicapés sera favorisé	%BOETH/intérim-CDD	10%	10%	10%
	Les partenariats avec les Centres de Formation des Apprentis (CFA), écoles, Centres de Reclassement Professionnel, Écoles de Reconversion professionnelle, Grandes Ecoles et universités seront poursuivis et renforcés en ce sens.	Intégration de l'aspect handicap dans chaque intervention	100%	100%	100%
	Une participation à des « forums emploi » régionaux, des rencontres écoles et universités.	Nb forums ou interventions/an	5	5	5
ACCUEIL, INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI					
RÉUSSIR À DÉVELOPPER LA DIVERSITÉ SUR L'ENSEMBLE DES MÉTIERS DE LA SHEM	Ambitions	La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) sera suivie annuellement	X	X	X
		Point précis des salariés RQTH	X	X	X
Amélioration des conditions de travail et d'accueil		Rappel au renouvellement de la RQTH 8 mois avant la fin	X	X	X
		Adaptation des lieux de travail si nécessaire (<i>lignes 12, 22 et 23 du budget</i>)	X	X	X

88
34
2

	<p>Au moment de l'amélioration des conditions et des postes de travail, prise en compte du critère handicap pour les évaluations de santé, de la sécurité et des risques afin d'en analyser et d'en évaluer l'incidence sur les conditions de travail</p>	X	X	X	X
<p>Un point global pourra être effectué en partenariat avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST)</p>		X	X	X	X
<p>Identification des contraintes liées aux postes de travail</p>	<p>Une étude sera engagée pour déterminer les contraintes des postes techniques sur lesquels l'UES SHEM recrute principalement, dans une optique d'adaptation et de prévention du handicap. (Ligne 28 du budget)</p>		X		
	<p>Les adaptations nécessaires aux salariés RQTH pour tenir leur poste de travail seront planifiées dès lors qu'elles s'avèreront techniquement réalisables. Si ces dernières n'étaient pas réalisables, une proposition de reclassement serait alors envisagée pour le salarié concerné.</p>	X	X	X	X
	<p>Un bilan ergonomique pourra être réalisé si nécessaire, un retour sur expérience sera effectué annuellement</p>	X	X	X	X
<p>Aménagement des postes de travail</p>	<p>Le salarié en situation de handicap, aura la possibilité de demander à l'entreprise un aménagement d'horaire de travail. En cas d'impossibilité, il appartiendra à cette dernière de trouver, en concertation avec le Service de Prévention et Santé au Travail (SPST), la meilleure solution.</p>	X	X	X	X
	<p>L'entreprise s'attachera à éviter tout isolement ou une quelconque déconnexion par rapport à l'équipe à laquelle le salarié est rattaché.</p>	100%	100%	100%	100%
	<p>La recherche de solutions de transport accessibles (Tisseo, Mobibus etc.) est privilégiée, pour le salarié en situation de handicap ne pouvant utiliser les transports en commun ou un véhicule personnel depuis son domicile jusqu'à son lieu de travail. (Ligne 31 du budget)</p>	Etude	Etude	A chaque embauche	A chaque embauche
<p>Transport en commun et équivalence</p>	<p>Si l'avis du médecin stipule qu'un véhicule personnel est le seul moyen de transport utilisable par le salarié en situation de handicap, l'UES SHEM prendra en charge 50% des frais kilométriques du trajet domicile-travail, sur la base du barème du code des impôts, dans la limite de 50km par jour de travail.</p>	X	X	X	X
<p>Stationnement</p>	<p>Dans le cadre de l'accessibilité des lieux de travail, l'UES SHEM prendra en compte les besoins de stationnement afin de garantir l'accès des lieux aux salariés en situation de handicap qui utilisent leur véhicule personnel.</p>	X	X	X	X

34 81




Financement d'équipements individuels spécifiques	Dans le cas où un équipement spécifique inhérent au handicap du salarié s'avère nécessaire, une étude sera menée pour envisager de le financer en tout ou partie. <i>(Ligne 30 du budget)</i>	Etude en 2022 puis à chaque recrutement	Etude	A chaque embauche	A chaque embauche
	L'entreprise s'assure de la conformité des locaux (bureaux, salles de réunion, locaux communs, ...) aux dispositions légales et réglementaires en la matière.	Etude puis mise en conformité éventuellement nécessaire	X		
	Une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque ce sera nécessaire, en lien avec la CSSCT.	Etude puis mise en conformité éventuellement nécessaire	X		
Accessibilités des locaux et équipements	L'UES SHEM facilitera l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés	Point pour chaque TH	Point auprès des TH actuels	A chaque embauche	A chaque embauche
	Formations aux mutations technologiques : concernant l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise. Les formations seront, si nécessaire, adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, intervenants spécialisés...).	Etude annuelle à chaque plan de formation	X	X	X
	En ce qui concerne l'accessibilité numérique, l'entreprise se rapprochera des interlocuteurs internes concernés pour identifier les problématiques rencontrées et proposer des solutions. <i>(Ligne 37 du budget)</i>	Etude faite pour analyser les besoins d'adaptations	X		
		Planification des premières adaptations		X	X

SSU
3/4/21

Ambitions	Respect du principe d'égalité salariale à situation comparable						
	Favoriser la mobilité interne volontaire pour améliorer la diversité des emplois et faciliter les passerelles métiers						
Favoriser le développement personnel	Les rencontres lors des EIA et EIP permettront d'intégrer les potentiels à la revue des talents et de parler davantage de reconversions possibles et de leurs envies de plans de carrière.						
Entretien annuel	L'entretien annuel permettra aussi de réaliser un état des lieux spécifique à chaque collaborateur en situation de handicap afin de recueillir les besoins spécifiques en termes d'adaptation de poste et de maintien dans l'emploi si besoin.			100%	% TH ayant eu cet état des lieux	En fonction des besoins	En fonction des besoins
Entretien professionnel	Il sera systématiquement proposé tous les deux ans aux salariés en situation de handicap, distinct de l'entretien annuel			50%	% d'entretiens spécifiques BOETH	50%	50%
	Dès 2022, une étude de passage dans les NR et les GF de ces salariés par rapport à l'ensemble des salariés sera réalisée, et les résultats seront présentés à la commission de suivi de l'accord ainsi que les mesures à mettre en place pour résorber les écarts constatés.			X	Etude		
Accompagnement individuel	Le salarié identifié comme étant travailler handicapé, nouvellement déclaré ou dont l'évolution de la situation de santé impacte fortement la vie professionnelle peuvent bénéficier à leur demande d'un accompagnement individualisé			X	Proposition pour chaque BOETH		
Formation des collaborateurs en situation de handicap	L'accès à des formations spécifiques en lien avec le handicap sera proposé tant pour le salarié reconnu travailleur handicapé que pour les membres de l'équipe qui le souhaitent. (Ligne 24 du budget)			100%	%proposition faites aux salariés BOETH		
Formation & sensibilisation managers	Des actions de sensibilisation seront effectuées auprès des managers, afin de les aider à adopter des comportements et des modes de communications adaptés, de mieux gérer la situation au quotidien et de comprendre les contraintes et spécificités liées aux différentes situations de handicap. (Ligne 27 du budget)			100%	%managers sensibilisés	100%	100%

GARANTIR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

36 27

	Formation Entourage des TH	Des actions de sensibilisation seront mises en place spécifiquement auprès des managers et autres populations en contact direct avec les travailleurs handicapés pour mieux appréhender le handicap et participer à leur maintien dans l'emploi. (Ligne 26 du budget)	% personnes sensibilisées	80%	20%	
	Rémunération de base	Un suivi particulier des écarts de rémunérations moyennes sera réalisé pour planifier la réduction des écarts dans les années à venir - Écarts de rémunération pour tendre vers 0% - Temps moyens de passage par collègue et par GF	Etude annuel des écarts et corrections mises en œuvre	X	X	X
	Rémunérations variables	La SHEM met en place une analyse systématique de l'attribution de la rémunération de la performance individualisée (RPIC) et de la disponibilité individualisée des cadres (RDIC) avec un historique sur 3 années.	Etude annuel des écarts et corrections mises en œuvre	X	X	X
Une égalité salariale à compétences et postes équivalents	Formations	<p>Pour garantir une égalité d'accès aux formations disponibles à tous, une étude sera menée, dès identification d'une problématique inhérente au handicap d'un salarié, afin de résoudre le plus rapidement possible tous les freins existants. La situation de tout salarié confronté à des difficultés pour suivre une session de formation pour raisons matérielles liées à son handicap sera étudiée afin d'évaluer les moyens nécessaires pour adapter les conditions de sa formation. Ils peuvent prendre les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptation des outils informatiques - Aménagement des salles de formation - Mise en place d'une visioconférence ou d'un e-learning - Le cas échéant, présence d'une aide externe ponctuelle permettant au salarié d'accéder et de suivre ses formations. <p>Une recherche d'offres existantes en e-learning afin de proposer des supports de formation complémentaires: (Ligne 25 du budget)</p>	Etude annuelle à chaque plan de formation	X	X	X
		Des partenariats avec des organismes de formation spécifiques seront recherchés. (Ligne 20 du budget)	Recherche	X		

34
Sper

			<p>Quatre demi-journées rémunérées cumulables sur une journée pourront être accordées aux travailleurs en situation de handicap ou en vote de reconnaissance ayant informé leur management de leur statut pour faciliter la prise de rendez-vous médicaux (sur présentation de justificatifs) (à vérifier dans les IEG). (Ligne 29 du budget)</p>	<p>% d'affectations à chaque demande de salarié BOETH</p>	100%	100%	100%
<p>ENCOURAGER UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE</p>	<p>CESU</p>	<p>Sur demande, les salariés BOETH percevront une dotation annuelle de 500 € sous la forme de Chèques Emploi Service Universel accordée à partir du 1er du mois suivant celui auquel le salarié aura informé son employeur de sa qualité de « Travailleur Handicapé » ou de la situation de handicap de son enfant ou de son conjoint. (Ligne 32 du budget)</p>	<p>% de dotation à chaque demande</p>	100%	100%	100%	100%
	<p>Prise en charge des frais liés aux démarches de RQTH</p>	<p>Les frais spécifiques engagés par les salariés dans le cadre d'une démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ou de renouvellement (frais de déplacement, indemnités kilométriques...) seront pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs. (Ligne 33 du budget)</p>	<p>Etude puis financement à chaque demande</p>	X	X	X	X
	<p>Accompagnement dans les démarches administratives relatives au statut de Travailleur Handicapé</p>	<p>Les salariés de l'entreprise en situation de handicap ont la possibilité de contacter leur interlocuteur privilégié de la filière RH, et/ou leur représentant du personnel et/ou le référent handicap afin d'être aidés dans la constitution du dossier de RQTH ou de son renouvellement, d'obtenir des informations sur tout autre dispositif de la MDPH.</p>	<p>Proposition faite à tous les salariés BOETH et à chaque nouvel arrivant</p>	X	X	X	X
ACTIONS AVEC NOS PARTENAIRES EXTERNES							
<p>PARTENARIATS AVEC LES SERVICES DE SANTÉ</p>	<p>Médecine du travail</p>	<p>Le médecin du travail et/ou l'infirmier sera sollicité en amont de l'arrivée de tout salarié en situation de handicap, afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'organisation ou l'adaptation du poste de travail, en lien avec le CSE, et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.</p>	<p>A chaque nouvel arrivant ayant besoin d'adaptation</p>	100%	100%	100%	100%

B4
OSZ



	<p>Leur rôle est également essentiel dans le domaine du maintien dans l'emploi, de la réintégration dans l'emploi, pour les alertes vis-à-vis des inadaptations, les visites médicales de pré-reprise et les demandes d'aménagement de postes.</p> <p>Force de propositions pour les solutions de compensations à mettre en œuvre, ils sont à ce titre membre à part entière des groupes locaux d'inclusion et de compensation.</p>	Point annuel des salariés BOETH	X	X	X	
Médecins conseils	<p>Le médecin conseil a également un rôle central dans le domaine du maintien dans l'emploi. Assurant le suivi des salariés en arrêt de travail de longue durée, il est à même de pouvoir détecter les difficultés en lien avec le handicap ou le maintien dans l'emploi le plus précocement possible.</p>	Point annuel des salariés BOETH	X	X	X	
Assistants de service social du travail	<p>Les assistant(e)s de service social du travail pourront accompagner des salariés qui en font la demande dans l'élaboration du dossier de primo déclarant ou de renouvellement des reconnaissances de travailleurs handicapés.</p>	A chaque nouvel arrivant ayant besoin	100%	100%	100%	
Achats et Opérateurs de Placements Spécialisés	<p>La question du recours au secteur protégé doit progressivement s'imposer comme un réflexe, que l'ensemble des acteurs doivent développer auprès de leurs interlocuteurs. Le recours au secteur protégé sera, dans la mesure du possible, privilégié aux achats en milieu ordinaire.</p>	Critère inclus pour tout achat	X			
FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS	<p>L'UES SHEM privilégiera les prestations sollicitant la main d'œuvre de personnes en situation de handicap. Les bonnes pratiques en matière de recours au secteur protégé seront valorisées à travers des actions de communication.</p>	Critère inclus dans les cahiers des charges	X			
	Partenariats	Type AGEFIPH et GESTA (ligne 38 du budget)	Rechercher	1 partenariat	1 partenariat	1 partenariat
	Formations des acheteurs	Mise à niveau des informations OETH et de leurs impacts sur l'entreprise. (Ligne 39 du budget)	100%			
Formations des salariés sous-traitants	Des formations spécifiques seront mises à chaque nouvelle arrivée pour adaptation aux postes. (Ligne 40 du budget)	% salariés formés	100%	100%	100%	
ASSOCIATIONS (ligne 35 du budget)	<p>Poursuite et développement des partenariats actuels avec les organisations en faveur de l'emploi et de l'insertion des travailleurs handicapés</p>	Nb de nouvelles collaborations	2	2	2	

880 ✓ 81



		Nb de nouvelles collaborations	2	2	2
COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION					
	Collaboration avec tout type d'organisme ou association en lien avec le handicap pour favoriser les échanges professionnels, les partages de communautés, les initiatives de réseaux favorables au développement professionnel de chacun				
Communication	L'entreprise souhaite que l'information soit accessible à tous quelle que soit leur position au sein de l'UES SHEM et veillera à diversifier les canaux et supports de diffusion. Durant les trois ans de cet accord, un projet d'accessibilité numérique sera étudié pour rendre plus abordable la communication pour tous.		2024		
Communication interne	S'agissant du contenu de l'accord, il sera communiqué de la manière suivante : - Présentation des dispositions du présent accord aux salariés RQTH - Présentation des engagements auprès des instances managériales (CODIR, etc.), ainsi qu'au Comité Social et Économique ; - Information du réseau RH au cours d'une réunion dédiée ainsi que par une note de cadrage de la Direction des Ressources Humaines ; - Diffusion de la Mission Handicap au sein de l'entreprise par le référent handicap	% des salariés informés	100% et à chaque nouvelle arrivée	100% et à chaque nouvelle arrivée	100% et à chaque nouvelle arrivée
Communication externe	La communication en externe visera à mettre en lumière les engagements pris par l'UES SHEM en matière de Handicap et à faire connaître les métiers de l'entreprise avec pour objectif de drainer des candidatures et de favoriser le recrutement de collaborateurs en situation de handicap.	Axe TH inclus dans les communications	100%	100%	100%
	Des actions de sensibilisation seront déclinées à l'ensemble des parties prenantes de l'UES SHEM en fonction des évolutions réglementaires			Au fil de l'eau	
	Une fois par an, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, la SHEM organisera une journée du handicap, qui intégrera une intervention avec une personnalité ou une association en lien avec le handicap, ainsi que des mises en situation (cécifoot, handibasket etc.) ou des ateliers (langue des signes etc.). <i>(Ligne 16 du budget)</i>	Annuel pour tous les salariés	X	X	X
	La SHEM veillera à ce qu'aucun de ses salariés ne fasse l'objet de discrimination quelle qu'elle soit, et dans le cas où une telle situation serait déclarée, elle devra être traitée avec un maximum de réactivité.	%cas détectés traités dans le mois suivant	100%	100%	100%
SENSIBILISATION ET AIDE AU CHANGEMENT					

SS *BC* *AZ*

FORMATION DES ACTEURS INTERNES	Tous les salariés non concernés directement par l'intégration et l'accueil des personnes en situation de handicap bénéficieront d'une action de formation – information sur le Handicap. <i>(Ligne 17 du budget)</i>	% salariés formés	70%	30%		
FINANCEMENT DES ACTIONS						
PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD						
Coordination		Comité annuel	X	X	X	X
Outils de pilotage de l'accord		Tableau de bord annuel	X	X	X	X

26
SS/d



ANNEXE 3 – HYPOTHESE DE BUDGET PREVISIONNEL

Rappel contribution Agefiph : 40 628 € En 2020

	2022				2023				2024				TOTAL		
	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	BUDGET hors accord	BUDGET si pas d'agrément	DEPENSES REALISEES	Dépenses réalisées en %	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	Dépenses réalisées en %	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	Dépenses réalisées en %	BUDGET PREVISIONNEL ACCORD	DEPENSES REALISEES	Dépenses réalisées en %	Dépenses réalisées en % de la contribution due
PILOTAGE ET SUIVI															
1 Salaire(s) chargé(s) de mission	3 000 €				0%	2 500 €		0%	2 500 €	0%	8 000 €	- €	0%	#REF!	
2 Salaire(s) correspondant(s)					0%			0%		0%	0	- €	0%	#REF!	
3 Gestion administrative et suivi du dossier	624 €				0%	624 €		0%	624 €	0%	1 872	- €	0%	#REF!	
4 Commission de suivi					0%			0%		0%	0	- €	0%	#REF!	
5 Autres (à préciser) :					0%			0%		0%	0	- €	0%	#REF!	
Total	3 624 €			- €	0%	3 124 €	- €	0%	3 124 €	0%	9 872 €	- €	0%	#REF!	
PLAN D'EMBAUCHE des TH															
6 Formation(s) recruteur(s)	1 872 €				0%	1 248 €		0%	1 248 €	0%	4 368	- €	0%	#REF!	
7 Partenariat(s) avec établissements de recrutement	1 900 €				0%	1 560 €		0%	1 560 €	0%	5 020	- €	0%	#REF!	
8 Publications offres d'emploi	500 €				0%	500 €		0%	500 €	0%	1 500	- €	0%	#REF!	

Etude pour déterminer les éventuelles contraintes des postes techniques dans une optique d'adaptation au handicap	10 104 €	-	-	0%	11 104 €	-	-	0%	32 312 €	-	-	0%	#REF!
Total	10 104 €	-	-	0%	11 104 €	-	-	0%	32 312 €	-	-	0%	#REF!
AUTRES MESURES													
a) Mesures individuelles :													
Autorisations d'absence	2000	936	0%	0%	1560	936	0%	0%	0	-	-	0%	#REF!
Equipement(s) spécialisés(s)	2000	3000	0%	0%	1560	4000	0%	0%	5120	-	-	0%	#REF!
Prise en charge transports, aménagement véhicule	3000	3000	0%	0%	3000	4000	0%	0%	0	-	-	0%	#REF!
CESU													
Frais spécifiques aux démarches RQTH													
Autres (préciser) :													
b) Autres mesures :													
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et l'insertion des TH	1 000 €		0%	0%	1 000 €		0%	0%	3000	-	-	0%	#REF!
Autres (préciser) :													
Total	8 000 €	3 936 €	0%	0%	7 120 €	4 936 €	0%	0%	22 240 €	-	-	0%	#REF!

882 24 02

PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ANNEXE 4 – FICHE DE PRÉSENTATION D'UN ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Fiche de présentation d'un Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Entreprise

Nom N° SIREN

Adresse siège : Secteur d'activité :

Nom et coordonnées du responsable mission
handicap :

Etat des lieux ou bilan accords échus

Données DOETH

A	effectif d'assujettissement			
B	Obligation d'emploi (6%) [A x 6%]			
C	nombre d'unités bénéficiaires employées			
D	nombre d'unités bénéficiaires correspondant à sous traitance			
E	équivalent dû à l'accueil de stagiaires			
F	nombre d'Unités bénéficiaires manquantes [B -(C+D+E)]	0	0	0
G	minorations (Lourdeur handicap, âge, chômage longue durée ...)			
H	nombre d'Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières			
I	dépenses déductibles			
J	contribution à verser à l'AGEFIPH			
K	taux d'emploi direct [C/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
L	taux d'emploi sous-traitance [D/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
M	taux d'emploi global [(C+D+E)/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

Autre :

Part du flux d'embauche annuel :

dont CDI				
dont CDD > 6mois				
dont alternance				
% du flux de recrutement	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

Preciser les flux annuels de départs de travailleurs handicapés (tous motifs confondus) :

Nombre de nouvelles reconnaissances :

Nombre de renouvellements :

Bilan accord précédent

							3 années	
	budget prévisionnel	budget réalisé						
Pilotage et suivi							- €	- €
Plan d'embauche							- €	- €
accueil et insertion							- €	- €
information / sensibilisation							- €	- €
formation							- €	- €
maintien							- €	- €
autres mesures							- €	- €
adaptation aux mutations technologiques							- €	- €
partenariats EA - ESAT							- €	- €
total	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord								- €
							reliquat	- €

Présentation de l'accord

- accord d'entreprise accord de groupe / UES
- date signature :
- période couverte :
- OS signataires :
- OS non signataires :

Représentativité des OS signataires : %

Perspectives chiffrées

	2018	2019	2020
A effectif d'assujettissement			
B Obligation d'emploi (6%) [A x 6%]			
C nombre d'unités bénéficiaires employées			
D nombre d'unités bénéficiaires correspondant à sous traitance			
E équivalent dû à l'accueil de stagiaires			
F nombre d'Unités bénéficiaires manquantes [B -(C+D+E)]	0	0	0
G minorations (Lourdeur handicap, âge, chômage longue durée ...)			
H nombre d'Emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières			
taux d'emploi direct [C/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
taux d'emploi sous-traitance [D/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
taux d'emploi global [(C+D+E)/A]	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Estimation contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord (€)			

Plan d'embauche

	2018	2019	2020	total années
nombre d'embauchés TH				
dont CDI				
dont CDD				
dont Contrat de pro				
dont Contrat d'apprentissage				
Flux d'embauche annuel estimé				
part des Th dans le flux d'embauche	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

Contenu du plan d'action

Plan d'embauche	oui / non	Plan d'insertion et de formation	oui / non
Plan de maintien	oui / non	Plan d'adaptation aux mutations économiques	oui / non

Sous-traitance avec secteur protégé (EA et ESAT)

	rappel 2017	2018	2019	2020	Total années
achat de prestation (€)					
mise à disposition (€)					
UB achats					
UB mise à disposition					

Projets d'accompagnement et de partenariats avec les EA ou ESAT :

Plan d'insertion et de formation

Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Plan de maintien dans l'entreprise

Pilotage et « cellule de suivi »

BUDGET

Budget prévisionnel de l'accord

	2018		2019	2020	3 années	
	budget prévisionnel	%	budget prévisionnel	budget prévisionnel	budget prévisionnel	%
Pilotage et suivi	1 €	100%			1 €	100%
Plan d'embauche		0%			- €	0%
accueil et insertion		0%			- €	0%
information / sensibilisation		0%			- €	0%
formation		0%			- €	0%
maintien		0%			- €	0%
autres mesures		0%			- €	0%
adaptation aux mutations technologiques		0%			- €	0%
partenariats EA - ESAT		0%			- €	0%
total	1 €		- €	- €	1 €	
Estimation contribution due à l'AGEFIPH à défaut d'accord (€)					- €	