

Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap 2024- 2025-2026

Entre les sociétés suivantes du Groupe Sopra Steria :

Sopra Steria Group SA au capital de 20 547 701 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 326 820 065 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Pierre TULARD, Directeur Juridique Social, dûment mandaté,

Sopra Banking Software SA au capital de 161 866 820 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 450 792 999 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Madame Marianne ROULET, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

Sopra Solutions au capital de 32 783 358 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 817 451 081 et dont le siège social est sis à ANNECY (74940) - PAE Les Glaisins, Annecy Le Vieux, représentée par Monsieur Eric BIERRY, Président, dûment mandaté,

Sopra HR Software au capital de 13 109 820 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 519 319 651 et dont le siège social est sis à PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Madame Randa HADJAR, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée,

Sopra Steria Infrastructure & Security Services au capital de 26 155 194 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 805 020 740 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Arnaud DILLENCHNEIDER, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté,

Galitt au capital de 2 667 744 euros inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 329 822 514 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Monsieur Gérard DE MOURA, Secrétaire Général, dûment mandaté,

CIMPA SAS au capital de 152 449,02 euros inscrite au RCS de Toulouse sous le numéro 393 341 540 et dont le siège social est sis 4 avenue Didier DAURAT - Centreda 1 à BLAGNAC (31700), représentée par Monsieur Pascal MOTTET, Directeur Général, dûment mandaté,

2MoRO SAS (à associé unique) au capital de 50 000 euros inscrite au RCS de Bayonne sous le numéro 452 559 909 et dont le siège social est sis Bâtiment Cré@ticit   A, 374 all  e Antoine d'Abbadie, Technopole Izarbel Côte Basque    BIDART (64210), représentée par Monsieur Pierre DAGOIS, Directeur Général, dûment mandaté,

CS GROUP-France, SAS à associé unique au capital de 4 891 664 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 393 135 298 et dont le siège social est situé au 22 Avenue Galilée – 92350 Le Plessis Robinson, représentée par Monsieur Olivier SONNEVILLE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté

CS Novidy's, SAS à associé unique au capital de 432 777 euros, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro 511 055 006 et dont le siège social est situé au 22 Avenue Galilée – 92350 Le Plessis Robinson, représentée par Monsieur Pierre LOPEZ, Directeur Général de CS GROUP-France, dûment mandaté

Axway Software au capital de 42 450 762 euros, inscrite au RCS d'Annecy sous le numéro 433 977 980 et dont le siège social est sis PAE Les Glaisins, Annecy-le-Vieux, 74940 ANNECY, représentée par Madame Dominique FOUGERAT, EVP People & Culture, dûment mandat  e,

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Sopra Steria :

Avenir Sopra Steria représenté par Monsieur Joseph RAAD, en qualité de Coordonnateur de Groupe,

CFDT - F3C représentée par Madame Nathalie LACASSAGNE, en qualité de Coordonnatrice de Groupe,

Traid-Union représenté par Monsieur Gérard BORGATO, en qualité de Coordonnateur de Groupe,

Ci-après d  nomm  es les parties,

Il est convenu ce qui suit :

Table des matières

1.	Objet de l'accord	5
1.1.	Bénéficiaires - Cadre légal	5
1.2.	Respect de la confidentialité	6
1.3.	Principes	7
1.4.	État des lieux de la situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap	7
2.	Champ d'application de l'accord	8
3.	Programme général d'actions	9
3.1.	Plan d'embauche : actions sur l'emploi	9
3.1.1.	Objectif	9
3.1.2.	Plan d'embauche : objectifs de recrutement	9
3.1.3.	Plan d'embauche : moyens alloués au recrutement	11
3.1.4.	Plan d'intégration : moyens alloués pour intégrer	12
3.2.	Plan de maintien dans l'emploi	13
3.2.1.	Plan de maintien dans l'emploi : mesures d'accompagnement générales	13
3.2.2.	Maintien dans l'emploi : compensation des conséquences du handicap	18
3.2.3.	Gestion et évolution de carrière	22
3.2.4.	Moyens alloués au maintien dans l'emploi	23
3.3.	Plan d'actions de formation	24
3.3.1.	Accueil de stagiaires en situation de handicap	24
3.3.2.	Préparation du recrutement par la formation et l'alternance	25
3.3.3.	Actions de formation interne	25
3.3.4.	Financer des actions de formation externe	27
3.4.	Actions d'information et de sensibilisation	28
3.4.1.	Actions internes	28
3.4.2.	Actions externes	29
3.5.	Relations avec le secteur protégé ou adapté	30
3.5.1.	Sous-traitance	30
3.5.2.	Aides au secteur protégé ou adapté	31
3.5.3.	Les CDD Tremplins	31
3.6.	Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap	32
4.	Modalités de fonctionnement	32
4.1.	Création d'une Commission Paritaire de Pilotage	32
4.2.	Fonctionnement de la Mission Handicap	34
4.2.1.	Le Responsable de la Mission Handicap	34
4.2.2.	Le Responsable des « projets nationaux »	35
4.3.	Coordination et animation de la mise en œuvre	35
4.4.	Budget	36
5.	Durée et validité de l'accord	36

6.	Révision de l'accord	37
7.	Modalités de publicité et de dépôt de l'accord	37



JR

NL

GBD

PT

MR

EB

AD

rh

dh

PM

PD

OS

PLZ

DF

Préambule

Les entreprises doivent participer à l'effort de solidarité nécessaire à l'insertion des personnes en situation de handicap au sein de la collectivité nationale ; la loi du 10 juillet 1987 fixe les objectifs et définit les moyens de cette participation.

Par ailleurs, la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 incite les entreprises à la négociation interne sur le sujet de l'emploi et de la formation notamment.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria connaissent un déficit vis-à-vis du quota de 6 % de travailleurs en situation de handicap, fixé par la loi, sur l'effectif des entreprises de plus de 20 salariés.

Depuis 2021, les sociétés du Groupe ont souhaité unifier l'ensemble de leurs politiques et actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au travers d'un accord de Groupe en réaffirmant leur volonté de lutter contre les discriminations liées au handicap.

Ainsi, les parties signataires reconnaissent qu'elles ont capitalisé sur l'expérience acquise par certaines sociétés du Groupe dans le cadre de précédents accords Handicap ce qui a permis des avancées significatives sur de nombreux points :

- progression du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap malgré une croissance de l'effectif des sociétés ;
- mise en place de processus d'aménagement de poste (technique, organisationnel...) pour tous les travailleurs en situation de handicap ayant un besoin identifié ;
- formation au handicap d'un grand nombre d'acteurs parties prenantes dans les processus de recrutement et d'intégration des nouveaux travailleurs en situation de handicap ;
- sensibilisation de façon plus globale des salariés des sociétés lors de grands programmes d'actions de communication pour « changer le regard sur le handicap ».

Les sociétés du Groupe Sopra Steria et les Organisations Syndicales Représentatives souhaitent poursuivre cette démarche globale et active en faveur de l'emploi, en milieu ordinaire de travail, des personnes reconnues handicapées par la CDAPH.

Ce nouvel accord de Groupe, conclu pour les années 2024, 2025, 2026, a pour objectif de poursuivre la dynamique déjà engagée pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap et marque la volonté des sociétés du Groupe Sopra Steria de s'associer plus étroitement aux objectifs de solidarité nationale et de participer à la lutte contre la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

1. Objet de l'accord

1.1. Bénéficiaires - Cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L 5211-1 à L 5215-1 du Code du travail tels que modifiés par la loi du 5 septembre 2018.

Ces dispositions sont applicables aux salariés reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), ainsi qu'aux diverses autres catégories de salariés énumérées par l'article L 5212-13 du Code du travail.

Il s'agit notamment :

- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- des titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « Invalidité » ;
- des anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité et victimes de guerre ;
- des titulaires d'une carte d'invalidité ;
- des titulaires de l'allocation adultes handicapés ;
- des titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires.

La classification selon l'importance du handicap n'intervient plus dans le calcul de l'obligation d'embauche depuis le 1^{er} janvier 2006. Chaque travailleur handicapé représente une unité bénéficiaire.

Pour faciliter la lecture et la compréhension de l'accord, l'ensemble de ces catégories définies ci-dessus, sont des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleur Handicapé (BOETH) et seront regroupés sous le terme « travailleur en situation de handicap ».

1.2. Respect de la confidentialité

Il est rappelé que le présent accord s'applique dans le respect de la protection de la vie privée (article 9 du Code civil) des travailleurs en situation de handicap. Seul le médecin du travail et l'infirmier éventuellement présent sur les sites des sociétés du Groupe sont habilités à détenir des renseignements sur l'état de santé d'un travailleur en situation de handicap. Le statut de travailleur en situation de handicap relevant de la vie privée constitue une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord de l'intéressé exprimé à travers le choix d'un des niveaux de confidentialité définis ci-après. Chaque travailleur en situation de handicap sera informé de la liste des acteurs susceptibles de l'accompagner dans le cadre de la prise en compte de sa situation de handicap : Responsable de la Mission Handicap, Référent Handicap, membres de la Commission Paritaire de Pilotage, instances représentatives du personnel ...

Tout travailleur en situation de handicap se voit proposer le choix entre deux niveaux de confidentialité :

- une confidentialité stricte qui limite l'information du statut de travailleur en situation de handicap à la Mission Handicap et aux acteurs concernés par la mise en place d'une compensation. Le travailleur en situation de handicap comprenant bien que cette confidentialité stricte n'est plus possible dès lors qu'il y a mise en place d'une compensation visible ;
- une confidentialité plus large ajoutant à cette liste les membres de la Commission Paritaire de Pilotage, les managers et les représentants du personnel.

Le salarié peut à son initiative, faire évoluer son choix de confidentialité en cas de changement de situation en se rapprochant de la Mission Handicap pour compléter le formulaire adéquat.

En dehors des acteurs validés par les travailleurs en situation de handicap ou informés directement par eux, aucun autre membre du personnel n'aura accès à des informations individuelles les concernant et notamment le statut de travailleur en situation de handicap.

Il est précisé qu'aucune liste générale des travailleurs en situation de handicap ne sera transmise aux managers et aux représentants du personnel.

1.3. Principes

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues, articulées autour de 5 axes :

- favoriser le recrutement et la fidélisation de personnes en situation de handicap au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria en facilitant leur intégration dans l'environnement de travail et en adaptant, chaque fois que nécessaire, les conditions d'exercice des missions qui leurs sont confiées ;
- engager des actions facilitant le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- informer et sensibiliser l'ensemble des différents acteurs des sociétés du Groupe Sopra Steria à la question du handicap au travail ;
- développer une politique interne permettant d'augmenter de façon significative les contrats de sous-traitance avec des établissements du milieu protégé pour la fourniture de biens ou de prestations de services ;
- développer en faveur des personnes en situation de handicap des actions de formation en vue de préparer l'embauche de nouveaux salariés ou l'insertion dans le milieu professionnel pour des personnes extérieures aux sociétés du Groupe Sopra Steria.

Pour les parties, le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap des sociétés du Groupe Sopra Steria est l'axe prioritaire de cet accord.

1.4. État des lieux de la situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Situation au 31 décembre de l'année 2022 sur le périmètre des sociétés du Groupe Sopra Steria signataires du présent accord.

Les parties conviennent de partir de l'état des lieux projeté au 31 décembre de l'année 2022 sur le périmètre compte tenu des évolutions réglementaires issues de l'entrée en vigueur du volet handicap de la loi « Avenir professionnel » au 1^{er} janvier 2020 qui a modifié le calcul du taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap. En tant que de besoin, il est rappelé que le taux d'emploi ne s'apprécie plus qu'au regard du taux d'emploi direct et que le calcul des unités bénéficiaires issu de l'emploi direct a été modifié.

Filiales	Effectifs assujettissement 2022	Obligation Emploi	Nb BOETH	Nb UB directes	% emploi direct
Sopra Steria Group	13 311	798	440	419,24	3,15%
Sopra Steria I2S	1 939	116	114	120,33	6,20%
Sopra Banking Software	1 569	94	47	48,35	3,08%
Sopra HR Software	926	55	22	21,01	2,27%
Axway Software	433	25	8	10,5	2,43%
CIMPA	1 091	65	26	20,75	1,90%
2Moro	53	3	6	0,87	1,63%
Galitt	345	20	1	5,24	1,52%
CS GROUP-France	1 738	104	30	24,82	1,43%
CS Novidy's	180	10	6	4,45	2,48%
Total	21 585	1290	700	675,56	3,13%

L'effectif d'assujettissement serait de 21 585 salariés.

L'obligation d'emploi se situerait à hauteur de 1290 unités bénéficiaires (équivalence temps plein au sens de la Loi en nombre de travailleurs en situation de handicap).

Le total des unités bénéficiaires comptabilisées s'élèverait à 675,56 au titre de la DOETH 2022.

Le déficit vis-à-vis du quota de 6 % serait donc de 614,44 unités pour les sociétés du Groupe Sopra Steria.

2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe Sopra Steria au jour de sa signature, à savoir :

- Sopra Steria Group
- Sopra Banking Software
- Sopra Solutions
- Sopra Steria I2S
- Sopra HR Software
- Galitt
- CIMPA
- 2Moro
- Axway Software
- CS GROUP-France
- CS Novidy's

Toute société intégrant le Groupe Sopra Steria au cours de la période de validité de l'accord bénéficiera des actions d'information et de sensibilisation prévues au présent accord, sans pour autant être considérée comme partie audit accord. Les autres clauses de l'accord ne pourront pas lui être appliquées. Toute société sortant du Groupe Sopra Steria Group sortira automatiquement du périmètre du présent accord. Toutefois, la société continuera à appliquer et bénéficier des dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

3. Programme général d'actions

3.1. Plan d'embauche : actions sur l'emploi

3.1.1. Objectif

L'objectif est de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, vecteur d'intégration sociale, dans une optique de recrutement de compétences et de potentiels.

Ce programme concerne toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes en situation de handicap :

- postes créés ou libérés ;
- départs à la retraite ;
- remplacements maternité, maladie et autres ;
- missions d'intérim, contrats en alternance, stages ;
- plus généralement, toute action conduisant à la conclusion en priorité en CDI d'un contrat de travail.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches de personnes en situation de handicap sous diverses formes, en priorité dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

De ce fait, l'objectif prioritaire de ce plan d'embauche est de servir les besoins des sociétés du Groupe Sopra Steria en termes de recrutement sur des postes « productifs » (ingénieurs, consultants), qui représentent la part la plus importante de ses effectifs, mais également tout poste dit de « structure » (services supports, administratifs, comptables, RH, juridiques, ...) qui deviendrait vacant ou à pourvoir. Un bilan des recrutements sera réalisé avec une répartition « productif/structure » annuellement et présenté en Commission Paritaire de Pilotage.

De plus, les sociétés du Groupe Sopra Steria réaffirment que le traitement des candidatures, sera réalisé en prenant en considération les seules qualités professionnelles, excluant ainsi toute discrimination de quelque nature que ce soit, dans l'étude et le traitement des candidatures reçues.

3.1.2. Plan d'embauche : objectifs de recrutement

L'objectif triennal est fixé et défini selon un objectif global à atteindre. Il est fixé sur la base d'un effectif constant et un plan de recrutement défini comme suit (en nombre de travailleurs en situation de handicap) :

Entité	2024	2025	2026	Total
Sopra Steria Group	32	40	40	112
Sopra Banking Software	3	3	4	10
Sopra Solutions	0	1	1	2
Sopra Steria I2S	4	4	4	12
Sopra HR Software	1	1	1	3
Axway Software	1	1	1	3
CIMPA	1	1	1	3
2Moro	0	0	0	0
Galitt	1	1	1	3
CS GROUP-France	2	2	3	7
CS Novidy's	0	1	1	2
Total	45	55	57	157

Ce plan est construit dans une démarche volontariste malgré un environnement économique encore incertain. Il marque ainsi une politique d'embauche réaliste de personnes en situation de handicap, dans un contexte où 80% des personnes en situation de handicap n'ont pas le baccalauréat.

Ce plan est construit sur la base d'un effectif au 31 mai 2022 de 22 350 salariés.

Le nombre de recrutements fixé ci-dessus constitue un seuil qui sera réévalué en fonction des recrutements effectués sur l'année n-1 et ne pourra être inférieur à 45 personnes sur trois ans.

Ce plan représente 1,74% des recrutements envisagés sur toute la période de l'accord 2024, 2025 et 2026, sur la base d'une moyenne de 3 000 recrutements par an.

Comme indiqué en amont, ce plan de recrutement vise en priorité l'intégration en CDI (forme normale et habituelle de la relation de travail au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria) de travailleurs en situation de handicap. Toutefois, il intègre aussi les autres formes contractuelles de type CDD (peu utilisé dans les sociétés du Groupe Sopra Steria) ainsi que les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. En effet, pour tenir compte du manque de candidats ayant les qualifications requises, les sociétés du Groupe Sopra Steria développeront l'intégration de travailleurs en situation de handicap par l'alternance mais également par les stages (cf. article 3.3.1 et 3.3.2). L'objectif est au terme de l'alternance ou du stage de transformer ces contrats en CDI.

Ces recrutements, complétés par les reconnaissances de travailleurs handicapés, devraient permettre de passer d'un taux d'emploi direct de 3,13% estimé à fin 2022 à un taux d'emploi direct de 3,5% au terme de l'accord. Cet objectif s'inscrit dans une volonté de progression de plus de 11% du taux d'emploi direct.

Cet engagement annuel d'embauche constitue un seuil minimum qui peut bien entendu être dépassé en fonction du contexte.

Dans le respect du processus de recrutement applicable au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria, tout candidat en situation de handicap, lorsqu'il a atteint la phase d'entretiens, bénéficie d'une explication lorsque sa candidature n'est pas retenue.

3.1.3. Plan d'embauche : moyens alloués au recrutement

Afin d'assurer l'efficacité de ce plan de recrutement, les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à mettre en place 2 équivalents temps plein chargés de recrutement dédiés « Handicap et Emploi » dont la mission couvrira principalement :

- la consolidation des postes à pourvoir au sein de chacune des entités avec mise en œuvre d'un processus de pré-recrutement adapté pour la recherche des candidatures ;
- le développement de l'ensemble des contacts et des recherches permettant la détection de candidatures en tissant des relations étroites avec le milieu du handicap et les organismes et associations qui contribuent à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap (partenariats, salons évènements spécifiques, ...) ;
- le support aux entités opérationnelles dans le processus de recrutement et d'intégration des candidats en situation de handicap.

Ces 2 ETP chargés de mission recrutement seront mis en place pour l'ensemble des sociétés du Groupe Sopra Steria afin de déployer sur le terrain la politique de recrutement de travailleurs en situation de handicap.

Pour cela, les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à renforcer les partenariats avec les acteurs incontournables de l'inclusion professionnelles des personnes en situation de handicap suivants :

- Pôle Emploi, CAP EMPLOI, les MDPH... ;
- les sites d'emplois spécialisés (AGEFIPH, Hanploi.com, ...) avec mise en ligne des offres d'emploi et accès aux CVThèques ;
- des cabinets de conseil en recrutement spécialisés (Défi RH, TH Conseil, Aktiséa....) ;
- les entreprises de travail temporaire référencées au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria ;
- des partenariats avec les Écoles d'Ingénieurs, Universités et rectorats ;
- des partenariats avec les CRP spécialisés.

Mais également, à renforcer les partenariats existants avec les acteurs de proximité tels que :

- des associations qui accompagnent les étudiants en situation de handicap (FEDEEH, ARPEJH, Tremplin, Handisup...).
- des associations dédiées à l'assistance à des handicaps ciblés (par exemple : Valentin HAUY, O'cytho pour les maladies auto-immunes) et des associations qui accompagnent et soutiennent les personnes atteintes de certaines maladies graves.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent par ailleurs :

- à poursuivre leur veille pour identifier les bonnes pratiques qui rendront plus efficaces nos actions de recrutement ;
- à mettre en place une communication externe adaptée pour attirer plus de candidats en situation de handicap et qui pourra prendre les formes suivantes :
 - plan de sourcing de recrutement étroitement lié au plan d'embauche de travailleurs en situation de handicap ;
 - participation à l'ensemble des manifestations organisées pour faciliter les rencontres entre les personnes en situation de handicap et les sociétés (Forums, Salons, Job dating...) ;
 - évolution des sites internet et intranet de la Mission Handicap en intégrant notamment l'ensemble des sociétés du Groupe Sopra Steria et actualisation des intranets des sociétés du Groupe Sopra Steria. Les projets seront présentés à la Commission Paritaire de Pilotage.

Dans le cadre des campagnes de cooptation menées au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria les Directions veilleront à ce qu'il soit précisé que nos postes sont également ouverts aux candidats en situation de handicap.

3.1.4. Plan d'intégration : moyens alloués pour intégrer

Le succès d'un recrutement passe par une bonne intégration professionnelle. Les sociétés du Groupe s'appuient sur des processus d'intégration fort qui permettent à chaque nouvel arrivant de découvrir l'organisation et les process des sociétés du Groupe tout en assurant au travers des différents supports et séminaires une visibilité des actions des politiques RSE et de la politique Handicap.

En complément de ce processus d'intégration et afin d'intégrer les nouveaux salariés en situation de handicap dans le collectif de travail dans de bonnes conditions, la Mission Handicap proposera à chaque nouvel embauché en situation de handicap un entretien (téléphonique ou en présentiel) à 1 mois, 3 mois (avant fin de la période d'essai) et à 6 mois. Ces trois entretiens auront pour objectif de s'assurer de la bonne prise en compte de la situation de handicap dans le contexte de travail et d'adapter si nécessaires les actions mises en place ou à mettre en place.

Afin de favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap, et en accord avec eux, la Mission Handicap (cf. § 4.2) met en place en fonction des situations et en collaboration avec les Référents Handicap (cf. § 3.2.4), le management et les équipes RH locales un plan d'actions individualisé. Celui-ci recouvre les actions suivantes :

a. Formation

Afin de garantir et d'optimiser l'intégration des personnes en situation de handicap, des sessions de sensibilisation et de formation seront organisées à l'attention des différents acteurs entrant dans le processus de recrutement des sociétés du Groupe Sopra Steria, tout particulièrement pour les recruteurs, acteurs RH (DDH, MRH, Responsable RH ...) et managers. Ces actions de formation participent à la lutte contre les discriminations liées au Handicap. Le nombre de salariés recruteurs, acteurs RH (DDH, MRH, Responsable RH ...), managers formés et à former par entité sera suivi par la Commission Paritaire de Pilotage.

b. Étude d'aménagement des postes de travail

Préalablement à toute intégration, après consultation du médecin du travail dans le cadre de la visite de pré-embauche, l'étude d'aménagement du poste de travail est réalisée selon les spécifications fournies (cf. § article 3.2 maintien dans l'emploi). L'étude est menée par les experts du service de médecine du travail ou par un cabinet extérieur spécialisé. Les Comités Sociaux et Économiques (CSE) de chaque société seront informés chaque trimestre des aménagements mis en place (nombre et type d'aménagement), sans préjudice de l'application de l'article L 2312-9 du Code du travail.

c. Accompagnement de l'équipe de travail à l'intégration d'un travailleur en situation de handicap

Sous réserve de l'accord du travailleur en situation de handicap, une information est faite auprès de l'équipe et du manager du travailleur en situation de handicap et des représentants du personnel compétents sur le site auquel il est rattaché. L'objectif de cette information est de sensibiliser le manager et son équipe au type de handicap du nouvel embauché et de créer ainsi un environnement propice à l'accueil. En fonction des situations et dans l'objectif de favoriser la bonne intégration du salarié, du coaching ou une formation sur mesure peut également être mise en place avant ou lors de l'arrivée du travailleur en situation de handicap pour l'ensemble de l'équipe.

d. Formation du manager

En accord avec le travailleur en situation de handicap, la Mission Handicap ou le Référent Handicap contactera, dès sa nomination, le manager afin de proposer à ce dernier une formation spécifique au handicap.

3.2. Plan de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap constitue l'objectif prioritaire du présent accord.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à mettre en œuvre les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés en situation de handicap, dans des activités correspondant à leurs aptitudes et capacités, et ce pour chaque mission. Une attention particulière sera portée aux personnes dont le handicap évolue.

Ce programme de compensation s'appliquera aux salariés BOETH.

3.2.1. Plan de maintien dans l'emploi : mesures d'accompagnement générales

■ Mesure d'accompagnement à la démarche de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de Travailleur handicapé, le salarié pourra bénéficier de 4 journées par an d'absences autorisées et payées, sur présentation de justificatif. Ces journées pourront également être prises pour le suivi médical du salarié reconnu travailleur handicapé.

Sauf situation d'urgence, le salarié devra prévenir son responsable hiérarchique au moins 7 jours avant la date d'absence souhaitée afin que celui-ci puisse planifier cette absence en garantissant la bonne marche du projet ou du service.

Une information individuelle sera adressée à chaque nouveau travailleur en situation de handicap pour lui signifier qu'il fait partie de l'effectif de travailleurs en situation de handicap déclaré chaque année auprès de l'AGEFIPH.

■ Mesure d'accompagnement dans le cadre du suivi médical, au cours de la période de validité du statut de Travailleur Handicapé

Pour les travailleurs en situation de handicap et durant la période de validité administrative de cette reconnaissance, les sociétés du Groupe Sopra Steria pourront faire bénéficier les travailleurs concernés de périodes d'absences rémunérées pour suivi médical lié au handicap. La prise en charge par l'accord de ces jours d'absences est fixée à hauteur de 6 jours annuels par salarié, sur présentation de justificatifs. Ces journées d'absence pourront être fractionnées par demi-journées et pourront venir en complément des 4 journées déjà accordées pour la mise en place ou le renouvellement du dossier RQTH. En cas de besoin, et sur justificatif du médecin traitant, une augmentation du nombre de jours pour suivi médical pourra être accordée par la Mission Handicap dans la limite de 2 jours supplémentaires par an (soit un total possible cumulé de 12 jours par an).

- **Mesure de suivi et de soutien en cas d'arrêt longue maladie des travailleurs en situation de handicap**
Afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'anticiper la recherche de solutions permettant le maintien dans l'emploi, une visite de pré-reprise sera proposée au travailleur en situation handicap en arrêt maladie de plus de 3 mois. Le nombre d'arrêts maladie de plus de 3 mois des travailleurs en situation de handicap sera suivi en Commission Paritaire de Pilotage.

Une attention particulière sera portée sur les situations de reprise après une longue maladie, ou une absence répétée pour les maladies chroniques, des salariés RQTH.

La reprise d'activité, sera faite conformément aux recommandations du médecin après la visite de reprise par le médecin de travail, sera facilitée par la mise en place de formations adaptées et si besoin des aménagements d'horaires. Lorsque le poste occupé à la reprise d'activité est différent de celui occupé avant l'arrêt maladie de longue durée, le parcours de formation sera renforcé si nécessaire.

- **Mise en place d'un suivi pour chaque travailleur en situation de handicap**

Un examen annuel de la situation administrative au regard du handicap est réalisé.

Par ailleurs, un entretien individuel spécifique peut être demandé à l'initiative du travailleur en situation de handicap ou proposé par la Mission Handicap. Il pourra être mené en fonction du choix du travailleur en situation de handicap par le Référent Handicap local¹ ou le Responsable de Mission Handicap. Après accord du travailleur en situation de handicap, le Référent Handicap prendra contact une fois par an, a minima, avec lui pour faire le point sur sa situation et identifier si éventuellement des difficultés sont rencontrées au travail. Le Référent Handicap rappellera au travailleur en situation de handicap qu'il peut solliciter le médecin du travail quand il le souhaite.

Cet entretien n'entre pas dans le cadre du processus d'évaluation des compétences.

- **Demande de matériels spécifiques informatiques**

La validation des demandes de matériels informatiques spécifiques faites auprès de la DSI par la Mission Handicap relève directement de la Mission Handicap. Pour des raisons de référencement et de sécurité, toutes les commandes de matériels informatiques spécifiques sont faites auprès de la DSI.

- **Licenciement d'un travailleur en situation de handicap**

Les parties signataires tiennent à rappeler que le principe est de mettre en place toutes les mesures existantes possibles permettant le maintien dans l'emploi du travailleur en situation de handicap.

En cas de projet de licenciement d'un travailleur en situation de handicap et déclaré comme tel au sein d'une des sociétés du Groupe Sopra Steria, la DRH de la société concernée informe les membres de la Commission Paritaire de Pilotage dès l'envoi ou la remise de la convocation à l'entretien préalable. Le Responsable de la Mission Handicap envoie systématiquement un mail au salarié concerné (avec en copie les membres de la Commission Paritaire de Pilotage) afin de lui proposer un entretien avec, à son choix, le Responsable de la Mission Handicap et un membre siégeant à la Commission Paritaire de Pilotage ou un membre siégeant à la Commission Paritaire de Pilotage seul. Dans les deux cas, le représentant ne peut être issu de la délégation de la direction et est désigné par la Commission Paritaire de Pilotage sur

¹ Référent Handicap local : il fait partie d'un réseau régional de correspondants handicap. Il relaie et assure un suivi de proximité des actions de la Mission handicap sur son périmètre au niveau du recrutement, de la sensibilisation et du maintien dans l'emploi.

proposition des Organisations Syndicales siégeant dans ladite Commission Paritaire de Pilotage. Cet entretien se tiendra à la suite de l'entretien préalable et avant la prise de décision par l'employeur. Afin d'organiser cet entretien, le délai de réflexion prévu à l'article L 1232-6 du Code du travail est porté de 2 à 15 jours ouvrables. L'objectif de cet entretien est de s'assurer que les motifs du licenciement envisagé ne sont pas en relation avec la situation de handicap du salarié. Une restitution sera faite à la Commission Paritaire de Pilotage.

■ Licenciement pour inaptitude d'un travailleur en situation de handicap

En plus des mesures ci-dessus pour licenciement, en cas d'inaptitude d'un travailleur en situation de handicap prononcée par le médecin du travail, la recherche de reclassement porte sur un emploi approprié aux capacités du salarié et compatible avec les recommandations du médecin du travail, en priorité sur le site de rattachement administratif. Au cours de la recherche de reclassement, un entretien sera proposé avec le management, le Responsable de la Mission Handicap, le Responsable des Ressources Humaines de la société concernée le cas échéant et le travailleur en situation de handicap afin de faire le point sur ses souhaits d'orientation professionnelle. Le travailleur en situation de handicap peut se faire accompagner par un représentant du personnel membre ou non de la Commission Paritaire de Pilotage.

Les CSE des sociétés du Groupe sont consultés dans le cadre de la procédure d'inaptitude. Ils pourront solliciter la Mission Handicap si un cas d'inaptitude médicalement constatée concerne un travailleur en situation de handicap. Les CSE des sociétés du Groupe seront explicitement informés de l'existence de la Commission Paritaire de Pilotage et de la possibilité de contacter l'un de ses membres avant leur consultation.

La Commission Paritaire de Pilotage est informée à chaque réunion du nombre de licenciements de travailleurs en situation de handicap pour inaptitude médicale.

■ Préavis en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un travailleur en situation de handicap, hors faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 4 mois.

- En cas de dispense d'exécution du préavis, le travailleur en situation de handicap percevra une indemnité compensatrice de préavis correspondant à 4 mois de salaires bruts.
- En cas d'exécution du préavis, le travailleur en situation de handicap ne pourra pas être amené à exécuter un préavis plus long que celui normalement prévu par la loi ou la convention de branche applicable. En complément, il percevra une indemnité compensatrice de préavis permettant au total d'atteindre 4 mois de préavis tel que fixé au présent accord.

Exemple pour un travailleur en situation de handicap avec un préavis conventionnel de 3 mois : 3 mois de préavis exécuté + 1 mois d'indemnité compensatrice de préavis

Exemple pour un travailleur en situation de handicap avec un préavis conventionnel de 2 mois : 2 mois de préavis exécuté + 2 mois d'indemnité compensatrice de préavis

- En cas d'impossibilité pour le salarié d'effectuer son préavis en raison de son état de santé, en cas de licenciement pour inaptitude, l'employeur versera au salarié l'équivalent d'une indemnité compensatrice de préavis de 4 mois de salaires bruts.

■ Reclassement externe de travailleurs en situation de handicap

En cas de départ, hors licenciement pour faute lourde et hors démission avec moins de 7 mois d'ancienneté, les sociétés du Groupe Sopra Steria proposeront les moyens nécessaires pour aider le travailleur en situation de handicap en vue d'une démarche de reclassement financée par la Mission Handicap et conduite avec un cabinet externe spécialisé. L'objectif est de proposer au travailleur en situation de handicap un bilan professionnel et personnel (bilan de compétences et définition du projet professionnel, bilan et conseil dans sa démarche de recherche d'emploi, ...) ou tout autre moyen d'accompagnement lui permettant de retrouver rapidement un emploi (formation, soutien psychologique, soutien logistique, adaptation du moyen de transport, ...). Un suivi des mesures utilisées dans ce cadre (nombre, coûts...) sera effectué en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Accessibilité des locaux

Les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à s'assurer que tout nouveau bâtiment et tous travaux de réfection réalisés respectent les normes d'accessibilité en vigueur pour toute nouvelle construction depuis 2011.

Chaque fois que possible, et si les locaux s'y adaptent, les sociétés procéderont à des aménagements d'accessibilité des locaux. À cet effet, un état des lieux sur l'accessibilité des bâtiments sera réalisé par la Direction en charge de l'Immobilier sur la base d'une grille validée par la Commission Paritaire de Pilotage. Une restitution de l'état des lieux sera faite en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Sécurité des travailleurs en situation de handicap

La Mission Handicap s'engage à informer les travailleurs en situation de handicap sur l'importance de se faire connaître auprès des équipes responsables de la gestion du site de rattachement ou du site client, afin d'adapter, le cas échéant, la mise en œuvre des mesures de prévention en matière de sécurité sur site (ex : exercice d'évacuation).

Une attention particulière sera portée à la présence de salariés en situation de handicap dans le cadre de projets de déménagement des locaux, afin de garantir une bonne évacuation des locaux, le maintien des conditions d'accessibilité et le transfert des aménagements, outils et matériels de compensation.

■ Fidélisation et suivi des départs des travailleurs en situation de handicap

Les dispositifs de management des sociétés du Groupe répondent aux enjeux d'évolution, de motivation et de fidélisation de nos salariés. Leurs objectifs majeurs sont que chaque salarié se sente accompagné en proximité et de manière continue sur ses missions et son projet professionnel.

La démarche de fidélisation des salariés en situation de handicap s'appuie sur un processus de suivi renforcé porté par la Mission Handicap. Ce processus spécifique se traduira par un plan d'actions annuel articulé en 3 points :

- Un « plan d'écoute » basé sur un entretien téléphonique avec chaque travailleur en situation de handicap afin de faire un point global de situation ;
- Un point de situation avec les acteurs qui interagissent avec le salarié en situation de handicap, le Management RH, le service santé au travail, les Référents Handicap afin d'avoir une vision claire de la prise en compte du handicap ;
- Un traitement spécifique des situations « difficiles » liées à l'évolution de la situation de handicap du salarié en situation de handicap.

En cas de départ d'un salarié en situation de handicap et afin d'identifier les causes de ces départs, la Mission Handicap proposera un entretien avec le travailleur en situation de handicap. Un suivi des départs sera réalisé dans le cadre des réunions ordinaires de la Commission Paritaire de Pilotage et un bilan annuel sera effectué.

■ Salariés aidants familiaux

Dans le cadre de cet accord sont considérés comme aidants familiaux tous les salariés des sociétés du Groupe Sopra Steria qui s'occupent au quotidien d'un ascendant, descendant, frère ou sœur ou conjoint (mariage et PACS), en situation de handicap.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria mettent en place un dispositif (hors budget de la Mission Handicap) destiné à aider dans leur quotidien ces salariés aidants familiaux et proposent les mesures suivantes :

- Des Chèques Emploi Services Universels (CESU) d'un montant maximum de 500€ par bénéficiaire et par an.

Dans le cadre de cet accord, les sociétés du Groupe Sopra Steria consacreront un budget annuel dédié pour assurer le financement de ces CESU. Ce montant est réparti comme suit :

Nom société	Montant maximum
Sopra Steria Group	40 000 €
Sopra Steria I2S	5 000 €
Sopra Banking Software	4 000 €
Sopra Solutions	1 000 €
Sopra HR Software	3 000 €
Axway Software	2 000 €
CIMPA / 2Moro	3 000 €
Galitt	1 000 €
CS GROUP-France	4 000 €
CS Novidy's	1 000 €

Chaque société gère son enveloppe de CESU et la Mission Handicap se charge de consolider le montant total des CESU attribués.

Si le budget annuel n'est pas consommé, le solde sera reporté au budget de l'année suivante.

Si la totalité du budget au sein d'une filiale est consommé, les demandes supplémentaires seront examinées au cas par cas dans ladite filiale.

Les aidants familiaux qui souhaitent en bénéficier devront communiquer un justificatif, délivré par un organisme administratif habilité, à la Mission Handicap.

- Des autorisations d'absence

Des absences rémunérées seront autorisées dans la limite de 6 jours par an, sur justificatif, pour faciliter l'accompagnement du proche en situation de handicap (rendez-vous médicaux, démarches administratives...). Ces absences pourront être fragmentées en demi-journée.

- L'aménagement des conditions de travail.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria seront attentives à l'aménagement des conditions de travail des salariés aidants familiaux, notamment aux aménagements d'horaires et de télétravail.

Un suivi des CESU et des aménagements sera réalisé annuellement en Commission Paritaire de Pilotage.

3.2.2. Maintien dans l'emploi : compensation des conséquences du handicap

Ce programme d'actions vise en particulier à maintenir dans l'emploi les travailleurs en situation de handicap déclarés dès l'embauche et tous ceux qui ont déposé un dossier auprès de la MDPH accompagné de préconisations du médecin du travail. Des mesures de compensation peuvent être proposées aux travailleurs en situation de handicap afin d'atténuer les conséquences de leur handicap dans leur vie professionnelle. Ces mesures de compensation sont demandées : soit par le travailleur en situation de handicap et validées par le médecin du travail qui le suit, soit directement par le médecin du travail. D'une manière générale, les sociétés du Groupe Sopra Steria veillent aux conditions générales de travail des travailleurs en situation de handicap sans qu'il soit nécessaire de recourir systématiquement à l'avis du médecin du travail. À cet effet, chaque fois que la situation du travailleur en situation de handicap le justifie, l'employeur la prend en compte pour le choix de la mission et des déplacements induits par rapport au domicile du salarié, au réseau de transport, ainsi que pour l'affectation d'un bureau. Dans ce cadre, les sociétés prendront en charge les mesures qui ne seraient pas éligibles au budget de la Mission Handicap. Cette démarche est menée en concertation avec le salarié concerné et en cas de difficulté la Commission Paritaire de Pilotage est informée et intervient si besoin.

Les mesures de compensations décrites ci-dessous s'adressent aussi bien aux nouveaux travailleurs en situation de handicap intégrant l'une des sociétés du Groupe Sopra Steria qu'aux travailleurs en situation de handicap déjà présents et bénéficiant du même statut.

Les mesures d'accompagnement (cf. § article 3.2.1) et proposées ci-après ne doivent pas être exclusives. En effet, la typologie du handicap et ses conséquences sur l'emploi du salarié en situation de handicap peuvent amener la médecine du travail à recommander des mesures non identifiées dans ce document. Il appartiendra à la Mission Handicap de les mettre en œuvre afin de garantir le possible maintien dans l'emploi du travailleur en situation de handicap concerné.

Les sociétés signataires s'engagent à mettre en place au plus vite les restrictions et mesures préconisées par les médecins du travail pour un travailleur en situation de handicap. Lorsque leur mise en place n'est pas possible immédiatement, elles s'engagent à lancer leur mise en œuvre dans les 7 jours qui suivent l'avis du médecin du travail.

L'ensemble des mesures de compensation mises en place feront l'objet d'un suivi (nombre, typologie, coûts...). Quatre typologies de mesures de compensations sont possibles ; lorsque ces mesures correspondent à un aide financière, elles seront versées en complément des aides obtenues par le salarié en situation de handicap auprès de l'AGEFIPH, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou tout autre organisme sollicité.

a. Mesures de compensation de type « Technique »

■ Aménagement des postes de travail

L'aménagement des postes de travail relève de la responsabilité des sociétés du Groupe Sopra Steria qui s'appuient sur la compétence des services de santé au travail. Ceux-ci peuvent, le cas échéant, s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement. Il peut s'agir de :

- cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail ;
- d'experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser une surdité, la basse vision ou d'autres problèmes d'ordre sensoriel ou de mobilité...).

Les coûts induits par l'étude et l'aménagement des postes de travail sont imputables au budget de l'axe « maintien dans l'emploi » du présent accord.

■ Cas particulier du transport adapté

Sur prescription du médecin du travail et afin de faciliter la mobilité des travailleurs en situation de handicap vers leur lieu de travail, la Mission Handicap étudiera la mise en place d'un transport adapté collectif ou individuel (taxi, aménagement d'un véhicule personnel...) ou toute autre solution qui faciliterait le transport adapté du travailleur en situation de handicap vers son lieu de travail comme : la prise en charge du permis de conduire.

Une réflexion globale sera menée en tenant compte notamment du lieu de mission et l'articulation potentielle du transport adapté avec du télétravail. La mise en place du télétravail devra être compatible avec les missions du travailleur en situation de handicap et les nécessités de service, l'objectif de cette mesure est d'alléger les contraintes de trajets et donc les sources de fatigue.

La Mission Handicap prendra alors à sa charge l'intégralité des coûts de ce transport adapté, en complément des aides apportées par l'AGEFIPH, la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou tout autre organisme sollicité, sur présentation d'une facture acquittée au nom du salarié cette prise en charge ne pourra excéder :

- 12 000€ par an au titre de l'année 2024
- 8 000€ par an au titre de l'année 2025
- 4 000€ au titre de l'année 2026

Si le montant de l'ensemble de ces aides (aides versées au titre du présent accord + aides versées par des organismes extérieurs) ne permettait pas de couvrir l'intégralité du coût annuel du transport adapté, alors une analyse serait menée avec la Mission Handicap afin d'envisager la mise en place ou le renforcement du télétravail ou de tout autre mesure de compensation adaptée.

La Mission Handicap pourra, sur demande, accompagner le salarié en situation de handicap dans ses démarches auprès de l'AGEFIPH, de la MDPH ou de tout autre organisme en vue de l'attribution d'une aide au financement du transport adapté.

■ Financement du matériel médical et paramédical

La Mission Handicap proposera aux travailleurs handicapés une prise en charge du matériel médical/paramédical lié au handicap, pour l'intégralité de la partie non-remboursée par l'assurance

maladie et la complémentaire santé de l'entreprise. Cette prise en charge devra être validée par la Mission Handicap, sur justificatif.

b. Mesures de compensation de type « Organisationnelle »

■ Aménagements des conditions de travail

Des dispositions visant l'aménagement des conditions de travail peuvent être envisagées. Le médecin du travail est systématiquement associé au processus de décision concernant les améliorations ou adaptations prévues. Ces dispositions peuvent être par exemple :

- aménagement du temps de travail tels que :
 - modulation d'horaires qui pourront prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains travailleurs en situation de handicap ;
 - allègement d'horaires de façon ponctuelle et/ou sur une courte durée pour bénéficier de soins ;
 - prise en compte des contraintes de trajet : si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait du handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. En tout état de cause, si les contraintes de trajet conduisent le travailleur en situation de handicap à réduire l'amplitude de sa journée de travail, ceci ne sera pas décompté de son temps de travail.

Concernant les déplacements professionnels, il est rappelé que les éventuels dépassements de barèmes des frais de déplacement et de séjour qui pourraient être générés par les conséquences de la situation de handicap sont pris en charge sur le budget de la Mission Handicap.
- reprise du travail sur un poste adapté : les sociétés du Groupe Sopra Steria proposeront aux travailleurs en situation de handicap concernés une affectation transitoire sur certains postes/missions adaptés permettant une réadaptation progressive avant un retour au sein de son service d'origine ;
- télétravail : les parties considèrent que le télétravail constitue une organisation du travail souple et adaptable pour les travailleurs en situation de handicap et qu'il devra être privilégié dans le respect des préconisations du médecin du travail car il permet de répondre à de multiples objectifs de cet accord. Il faudra cependant, sauf obligation médicale et circonstances exceptionnelles, ne pas mettre en place de télétravail à plein temps pour garder la relation entre tous les salariés en situation de handicap ou non.
- charge de travail : les sociétés veillent à affecter au travailleur en situation de handicap une charge de travail adaptée à sa situation intégrée aux objectifs de mission en tant que de besoin.

■ Aménagements des conditions de vie : aides pour faciliter l'obtention d'un logement proche du lieu de travail et/ou plus adapté à la situation de handicap du travailleur en situation de handicap

La Mission Handicap prendra en charge l'aide à la recherche d'un logement plus proche et/ou plus adapté à la situation de handicap. Cette recherche sera confiée à un cabinet spécialisé qui sera identifié par les sociétés.

Dans le cas où le travailleur en situation de handicap déménage afin de se rapprocher de son lieu de travail ou pour avoir un logement plus adapté à sa situation de handicap, la Mission Handicap prendra en charge, dans la limite de 3 000€, les frais de déménagements (transporteur) sur présentation de 3 devis et d'un justificatif.

Dans le cadre de leurs politique logement, les sociétés du Groupe s'engagent à soutenir et accompagner les demandes formulées par des salariés BOETH.

Pour les sociétés qui appliquent un système de cotation des demandes, une majoration sera appliquée pour les demandes émanant des salariés BOETH. Cette majoration correspond à la Tranche A, soit à 166 points. Elle s'appliquera pour toutes les demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

c. Mesures de compensation de type « Formation »

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les travailleurs en situation de handicap doivent bénéficier d'un égal accès à la formation, comme tout salarié des sociétés du Groupe Sopra Steria, et donc au plan de formation annuel mis en place au sein de leur société respective.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria mettront en œuvre des actions favorisant l'employabilité par la formation, l'adaptation professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Elles peuvent intégrer des prestations telles que :

- bilans de compétences intégrant la prise en compte de la dimension handicap. À ce titre, une recherche d'organismes compétents sera réalisée ;
- période d'immersion au sein d'autres services lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap ;
- formations spécifiques de type technique, fonctionnel ou métier.

Pour soutenir la formation des salariés BOETH, les sociétés du Groupe Sopra Steria décident de porter la majoration du compte personnel de formation prévue par l'article L 6323-11 du Code du travail, de 300€ à 400€ par an pour chaque salarié BOETH dont la durée du travail prévue contractuellement représente au moins 10% d'un temps plein. Cet abondement est applicable pendant toute la durée du présent accord.

d. Mesures de compensation de type « accompagnement par un tiers »

Afin de consolider le dispositif de maintien dans l'emploi, des accompagnements spécifiques seront mis en œuvre en fonction des besoins identifiés.

■ Accompagnement de type « tutorat »

Un accompagnement spécifique opérationnel de type « tutorat » sera mis en œuvre en accord avec le travailleur en situation de handicap notamment pour faciliter son embauche ou la réadaptation progressive au poste de travail. Cet accompagnement sera exercé par un salarié volontaire de l'équipe projet sans lien hiérarchique direct. Il sera proposé dès l'affectation du travailleur en situation de handicap à un nouveau projet, ou en cours de mission si le besoin se fait sentir. Le temps passé sur cette compensation sera pris en charge par le budget de la Mission Handicap.

Une formation spécifique sera proposée au salarié assurant cet accompagnement lui permettant d'appréhender au mieux son rôle vis-à-vis du travailleur en situation de handicap. Un suivi des tutorats mis en place et du nombre de tuteurs formés sera effectué par la Commission Paritaire de Pilotage.

■ Accompagnement psychologique

L'objectif de ce dispositif est de proposer, un accompagnement par un psychologue du travail, dans le cadre d'un espace confidentiel, et sans enjeu hiérarchique ni relationnel. Le but est de permettre au travailleur en situation de handicap d'exprimer et gérer certaines problématiques en lien avec sa situation de handicap, de prendre confiance en lui et de développer son autonomie.

Il sera proposé dans le but de faciliter certaines situations de retour à l'emploi après une absence de longue durée, ou dans le cas de situations complexes et personnelles liées au handicap. Ce dispositif sera présenté à l'ensemble des médecins du travail.

■ Dispositif de coaching

Un dispositif de coaching pourra être mise en place, sur les recommandations du médecin du travail par un coach certifié. L'objectif de ce dispositif est de renforcer le maintien dans l'emploi et de développer l'autonomie du travailleur en situation de handicap notamment par rapport à sa situation de handicap, et/ou de proposer un accompagnement aux travailleurs en situation de handicap pour faciliter leur retour dans l'entreprise.

■ Accompagnement par un tiers-aidant

Les sociétés du Groupe Sopra Steria souhaitent apporter leur soutien aux travailleurs en situation de handicap dont le handicap nécessite l'intervention d'un tiers-aidant dans l'exercice de leur activité professionnelle. Pour cela, la Mission Handicap s'appuiera sur un partenariat avec des associations spécialisées et pourra faire appel à des personnes issues de ces associations pour aider les travailleurs en situation de handicap concernés dans leurs tâches de la vie courante en entreprise. Ces partenariats (adhésion ou subvention) seront pris en charge sur le budget de la Mission Handicap.

Par ailleurs, si les sociétés disposent d'un outil interne permettant de répondre au besoin d'accompagnement du salarié en situation de handicap, alors la priorité sera donnée à l'utilisation de cet outil.

L'ensemble des mesures du présent article 3.2.2 sera présenté aux travailleurs en situation de handicap et fera l'objet d'une communication auprès des salariés des sociétés du Groupe Sopra Steria.

Dans le cas de la mise en place d'une compensation inhabituelle et/ou engendrant une dépense exceptionnelle (à partir de 10 000€ et hors déplacement transport adapté en taxi), le dossier de compensation sera communiqué pour information à la Commission Paritaire de Pilotage et transmis pour validation à la DRIETS.

3.2.3. Gestion et évolution de carrière

Les sociétés du Groupe Sopra Steria confirment leur engagement en faveur de l'égalité des chances en matière de gestion de carrière. En effet, il est rappelé que les travailleurs en situation de handicap doivent bénéficier d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. Les travailleurs en situation de handicap ne doivent pas être pénalisés par leur situation de handicap, particulièrement dans le cadre du processus d'évaluation.

Il est rappelé que les travailleurs en situation de handicap peuvent saisir à tout moment leur interlocuteur RH ou leur hiérarchie afin que soient examinés leurs parcours professionnels et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée. Pour autant, le travailleur en situation de handicap pourra solliciter son Référent Handicap ou le Responsable de la Mission Handicap, à tout moment et notamment en début et fin de mission pour faire le point sur le déroulement de cette dernière.

Au-delà du suivi des mesures d'accompagnement générales et des compensations des conséquences du handicap, le maintien dans l'emploi sera également suivi par des indicateurs présentés en Commission Paritaire de Pilotage (% de travailleurs en situation de handicap formés, nombre d'heures moyen de formation pour les travailleurs en situation de handicap, salaires moyens et médian des travailleurs en situation de handicap, % de travailleurs en situation de handicap promus, % de travailleurs en situation de handicap augmentés et % d'augmentation), en tenant compte des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à l'obligation de confidentialité liée au statut de travailleur en situation de handicap. Ces indicateurs seront mis en regard de ceux portant sur l'ensemble des salariés.

Le nombre des travailleurs en situation de handicap en mission ou non sera suivi annuellement en Commission Paritaire de Pilotage.

Un outil sera étudié par la Mission Handicap puis mis en place en vue de permettre de calculer et suivre les indicateurs spécifiques RH concernant les travailleurs en situation de handicap.

3.2.4. Moyens alloués au maintien dans l'emploi

Afin de servir l'ensemble des actions présentées sur l'axe maintien dans l'emploi, les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à mettre en place trois Chargés de Mission dédiés à temps plein « Handicap et Maintien dans l'Emploi » ainsi qu'un réseau de Référents Handicap locaux sur les principaux sites.

Les principales missions du Chargé de Mission sont :

- la responsabilité de l'étude et du suivi des dossiers de maintien dans l'emploi : relation avec le salarié, le Référent Handicap, le médecin du travail, les cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique du poste et/ou de l'environnement de travail et tout expert intervenant dans le domaine du handicap ;
- la tenue de l'entretien individuel spécifique des travailleurs en situation de handicap qui le souhaitent ;
- l'information des Représentants du Personnel compétents sur le périmètre où les aménagements de poste de travail sont mis en œuvre.

Les principales missions des Référents Handicap locaux sont :

- relayer les informations et les actions de la Mission Handicap sur le site (recrutement et sensibilisation) ;
- participer au déploiement de l'étude et la mise en œuvre des mesures de compensation en relation avec le travailleur en situation de handicap, le médecin du travail, les cabinets d'ergonomie pour l'aménagement matériel du poste et/ou de l'environnement de travail et tout expert intervenant dans le domaine du handicap ;
- faciliter les échanges en proximité entre les différents acteurs (travailleurs en situation de handicap, managers, Mission Handicap, spécialistes, ergonomes, ...) ;
- préparer avec la Mission Handicap et participer aux événements locaux sur le recrutement et la sensibilisation ; tenir les entretiens individuels spécifiques des travailleurs en situation de handicap qui le souhaitent ;
- répondre aux sollicitations directes des travailleurs en situation de handicap de son périmètre en informant la Mission Handicap afin de fluidifier la mise en œuvre des adaptations, les échanges et la résolution des problèmes éventuels.

Il est rappelé que chaque Référent Handicap est soumis à une obligation de confidentialité dans le cadre de l'exercice de ses missions.

L'ensemble du réseau actuel des Référents Handicap sera revu et complété sur la base du processus suivant.

La répartition géographique et le nombre de Référents Handicap par entité juridique seront réalisés selon les règles suivantes : renforcement de la proximité sur les centres de service et certains territoires, environ un Référent Handicap pour 10 travailleurs en situation de handicap (chiffre indicatif à limiter et à adapter en fonction de la complexité des situations à traiter) et nomination sur la base d'un appel à candidature.

L'appel à candidature sera adressé par la Mission Handicap à l'ensemble des salariés du périmètre de l'accord. La Mission Handicap et la Commission Paritaire de Pilotage examineront les candidatures reçues selon les critères suivants : intérêt et motivation pour le sujet, validation des modules de formation dédiés au Handicap mis en place dans les sociétés, maîtrise des processus, capacité à trouver des solutions, capacité à respecter la confidentialité, absence de pouvoir disciplinaire ou de lien hiérarchique vis-à-vis des travailleurs en situation de handicap suivis.

Les candidatures venant de salariés ayant déjà une expérience de Référent Handicap justifiée notamment par la validation du parcours de formation « Référent Handicap » et/ou par l'accompagnement de la Mission Handicap dans le déploiement des campagnes de sensibilisation, seront valorisées.

Les candidatures seront présentées à la Commission Paritaire de Pilotage qui procédera à la désignation des Référents Handicap.

La liste des Référents Handicap sera publiée sur l'intranet de la Mission Handicap et sur l'intranet des sociétés du Groupe Sopra Steria et sera diffusée annuellement à l'ensemble des salariés dans le cadre de campagnes ou d'événements internes. Une diffusion sera également faite en cours d'année en cas de modification de ladite liste.

3.3. Plan d'actions de formation

L'accès à la formation permet d'améliorer la qualification des personnes en situation de handicap et leur employabilité.

3.3.1. Accueil de stagiaires en situation de handicap

La possibilité de suivre des stages s'inscrivant dans le cadre de la formation universitaire et d'écoles (ingénieur, commerce) ou professionnelle, sera offerte aux personnes en situation de handicap conformément à leurs objectifs de formation.

L'objectif de cette action est d'offrir la possibilité à des personnes en situation de handicap de :

- valider leur projet professionnel ;
- mettre en application des connaissances acquises en formation ;
- acquérir une expérience professionnelle et un savoir-faire ;
- contribuer à leur sociabilisation en participant à l'activité d'un service, et contribuer ainsi à faire évoluer le regard des autres.

Pour répondre à ces objectifs, différents moyens seront déployés, notamment :

- partenariats avec des associations de premier plan sur l'accompagnement et l'insertion des étudiants en situation de handicap (FEDEEH, HANDISUP, Tremplin, ARPEJH, etc.) ;
- accompagnement de stagiaires par des tuteurs, salariés volontaires, formés.

3.3.2. Préparation du recrutement par la formation et l'alternance

Parmi les profils repérés, certains candidats ont besoin de compléter leurs connaissances sur le plan technique ou d'acquérir un diplôme de l'enseignement supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation sera étudiée, en vue de préparer une future embauche.

Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différents services.

Les coûts liés au handicap et aux formations afférents à ces actions de préparation au recrutement par la formation seront financés ou cofinancés, selon un budget annuel affecté et contrôlé par la Commission Paritaire de Pilotage.

L'objectif des sociétés du Groupe Sopra Steria est d'être en mesure d'intégrer une quinzaine de contrats d'alternance (d'une durée de 1 à 3 ans en fonction des études suivies) sur la durée du présent accord. Ces contrats d'alternance, seront comptabilisés dans le plan de recrutement proposé.

Dans la mesure du possible, des recrutements de jeunes Travailleurs en situation de Handicap diplômés d'au moins BAC+2 pourront être envisagés dans le cadre de l'alternance.

Par ailleurs la Mission Handicap s'engage à investiguer la possibilité d'accompagner de jeunes étudiants après le baccalauréat pour les amener au niveau de recrutement attendu par l'entreprise, en relation avec les associations citées plus haut, qui souvent suivent et assistent des enfants depuis leur plus jeune âge.

Chaque alternant est accompagné tout au long de son contrat par un maître d'apprentissage volontaire. Des formations au handicap lui seront proposées systématiquement.

3.3.3. Actions de formation interne

Les actions de formation interne se déclineront sur les trois axes identifiés :

- La formation des salariés en situation de handicap ;
- La formation des Référents Handicap ;
- La formation des salariés du Groupe.

a. La formation des salariés en situation de Handicap

Les travailleurs en situation de handicap bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de leur catégorie professionnelle. Il s'agit des formations de droit commun. Ces formations peuvent en revanche entraîner des surcoûts liés au handicap (aménagements éventuels). Ces surcoûts font l'objet d'une prise en charge dans le cadre du présent accord.

Par ailleurs, des formations spécifiques pour travailleurs en situation de handicap pourront être mises en place en fonction de nécessités dues à des handicaps particuliers.

Elles devront être adaptées, au cas par cas, aux contraintes de la ou des travailleurs en situation de handicap suivant la formation.

Le cas échéant, et dans le but de faire face aux mutations technologiques que les sociétés du Groupe Sopra Steria ou leurs clients seraient amenés à rencontrer, des formations spécifiques seront prévues pour les travailleurs en situation de handicap y compris pour les outils dédiés dont les salariés pourraient avoir besoin (matériels et logiciels spécifiques).

b. La formation des Référents handicap

Afin d'assurer la montée en compétence et de créer des synergies entre les différents Référents Handicap locaux et en particulier de favoriser le déploiement de la politique handicap en proximité, des actions de formation seront mises en place pour les Référents Handicap sur la durée de l'accord.

Un parcours de formation sera déployé pour le réseau de Référents Handicap du Groupe Sopra Steria. La Mission Handicap mettra en place un dispositif d'animation de cette communauté organisé autour d'actions de formation, de sensibilisation et de rencontres avec des experts du handicap (1 journée par trimestre).

Ces actions de formation se traduiront par :

- un parcours de formation (initial et de perfectionnement) qui sera déployé pour le réseau de Référents Handicap des sociétés du Groupe Sopra Steria.
- La mise en place d'un dispositif de formation continue de cette communauté construit autour d'un Kick-off annuel, d'actions de formations spécifiques basées sur des sessions virtuelles avec apport pédagogique et échanges avec des experts du handicap.

c. La formation des salariés du groupe

La Mission Handicap organisera des sessions spécifiques de formations sur le handicap en entreprise, sur le recrutement, l'accueil et le management des travailleurs en situation de handicap. Ces formations s'adresseront aux opérationnels, aux fonctions support, aux acteurs RH, aux managers, aux recruteurs et à l'ensemble des salariés amenés à participer au processus d'embauche, d'intégration, de management des travailleurs en situation de handicap et de mise en place des mesures de compensation.

Les thèmes développés par ces formations pourront être :

- se sensibiliser à l'emploi de travailleurs en situation de handicap au sein des sociétés du Groupe ;
- recruter un travailleur en situation de handicap ;
- accompagner un travailleur en situation de handicap ;
- devenir tuteur d'un travailleur en situation de handicap ;
- manager un travailleur en situation de handicap ;
- travailler au quotidien avec un salarié en situation de handicap ;
- gérer la carrière d'un travailleur en situation de handicap ;
- optimiser la relation avec un salarié en situation de handicap.

Une formation spécifique couvrant les questions du handicap sera organisée pour les membres de la Commission Paritaire de Pilotage.

Un module de formation est intégré dans le séminaire d'accueil. De plus, des modules de formation non présentiels (type e-learning, Dataviz) seront créés (ou revisités s'ils existent déjà) à destination de l'ensemble des salariés.

En complément de ces dispositifs de formation en mode distanciel, des dispositifs de formation en mode présentiel collectif au travers de journées itinérantes sur sites (Programme Handi'tour), prévoyant notamment des rencontres avec des experts, des conférences pour approfondir une thématique, des formations d'initiations (à la langue des signes par exemple) pourront être planifiés.

Une information sur la Mission Handicap et son réseau de Référents Handicap locaux sera intégrée au parcours d'intégration des futurs directeurs et managers.

Au-delà des actions de formation programmées à leur attention, les salariés seront sensibilisés à la prise en compte des situations de handicap au travail au travers d'événements tout au long de l'année. Une information sur le présent accord sera réalisée une fois par semestre.

3.3.4. Financer des actions de formation externe

L'objectif de cette action est de permettre à des personnes en situation de handicap non salariées des sociétés du Groupe Sopra Steria (demandeurs d'emploi, étudiants, personnes en situation de handicap en difficulté d'insertion professionnelle...) d'accéder à la formation (initiale ou professionnelle, diplômante ou qualifiante). En effet, l'un des principaux freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap provient du constat de leur faible niveau de qualification.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria contribuent au financement ou au cofinancement de formations qualifiantes/ professionnalisantes offertes à des personnes en situation de handicap, réalisées par des organismes publics ou privés. L'affectation de ces financements aux organismes bénéficiaires est sous la responsabilité du Responsable de la Mission Handicap qui en informe préalablement les membres de la Commission Paritaire de Pilotage pour avis.

Les financements pourront correspondre à des financements de frais pédagogiques et/ou frais d'adaptation des modalités pédagogiques (type « MOOC » Massive Open Online Course- transmission du savoir gratuit ou e-learning, classroom virtuelle), des aides au transport, des financements directs auprès d'organismes de formation pour les formations de personnes en situation de handicap etc.

Autres actions :

■ Bourses « HandiEtudes Sopra Steria »

Des bourses d'études pourront être octroyées pour des formations diplômantes ou qualifiantes de longue durée. La Commission Paritaire de Pilotage proposera chaque année des bourses pour renforcer notre politique de soutien auprès des jeunes en situation de handicap et faciliter ainsi leur insertion professionnelle. Le nombre de bourses et le montant alloué seront validés chaque année en Commission Paritaire de Pilotage.

■ Soutien aux établissements scolaires engagés auprès des lycéens/étudiants en situation de handicap

Les sociétés du Groupe Sopra Steria mèneront des actions de soutien auprès des écoles qui recrutent réellement des étudiants en situation de handicap de manière très préférentielle par rapport aux écoles n'ayant aucun étudiant en situation de handicap dans leurs effectifs. Les sociétés du Groupe Sopra Steria pourront par exemple :

- accompagner les étudiants en situation de handicap sur le choix de filières et financer des adaptations d'équipements afin de pallier les conséquences du handicap en milieu éducatif (tout en veillant à ne pas se substituer aux dispositifs de droit commun) ;
- former les étudiants ingénieurs/universitaires volontaires engagés sur des actions de type soutien scolaire de lycéens ou étudiants en situation de handicap.

Pour exemple, le programme Handitutorat a pour objectif d'accompagner des jeunes lycéens en situation de handicap vers l'enseignement supérieur. Ces lycéens se voient proposer un tutorat par des étudiants issus de grandes écoles ou d'universités, eux-mêmes accompagnés par des managers de l'entreprise.

Ce programme s'intègre soit dans le cadre des conventions régionales « Atouts pour tous » (Établissements de l'enseignement supérieur, Lycées, DRIEETS, AGEFIPH, Entreprises) soit dans des conventions tripartites signées entre l'entreprise, l'établissement d'enseignement supérieur et le lycée. Ces conventions préciseront que l'accompagnement peut s'étendre au-delà du lycée, dans le cadre de la poursuite d'étude du jeune en situation de handicap qui le souhaite.

De ce fait, l'ouverture de ce programme aux étudiants de première année de l'enseignement supérieur (IUT, BTS, CPGE) permet de poursuivre le tutorat au-delà de l'enseignement secondaire. Cette approche renforce les possibilités de réussite du jeune en situation de handicap dans la poursuite de ses études.

Ces actions de formation ont un double objectif :

- Contribuer à la progression du niveau de qualification des jeunes en situation de handicap. La Mission Handicap renforcera ses actions en vue de conclure de nouvelles conventions avec les lycées, les écoles et les universités en étroite collaboration avec les sociétés du Groupe Sopra Steria.
- Former les étudiants, futurs cadres d'entreprises, au management de la diversité et à la prise en compte du handicap. La Mission Handicap accompagnera les établissements supérieurs qui souhaiteront s'engager à ses côtés sur la création d'un diplôme complémentaire du « Management du handicap ».

■ Versement de la taxe d'apprentissage

Dans leurs critères de répartition de la taxe d'apprentissage, les sociétés du Groupe Sopra Steria prendront en compte les établissements avec une politique volontariste en matière d'accueil d'étudiants et lycéens en situation de handicap ainsi que les Centres de Réadaptation Professionnelle dispensant des formations informatiques.

La répartition de la taxe d'apprentissage et les critères de répartition seront présentés en Commission Paritaire de Pilotage.

3.4. Actions d'information et de sensibilisation

3.4.1. Actions internes

Les sociétés du Groupe Sopra Steria mettront en œuvre des actions d'information visant à faire connaître le présent accord et ses dispositions, afin que les salariés soient suffisamment éclairés et engagés, s'ils le souhaitent, une démarche de reconnaissance de leur situation de handicap en toute connaissance de cause. Une brochure et une animation Web sur les mesures du présent accord seront diffusées à tous les salariés et intégrées dans le « kit d'accueil du salarié » ou dispositif d'accueil en place dans les différentes sociétés du Groupe.

Les salariés pourront solliciter le Responsable de la Mission Handicap, afin de bénéficier de l'accompagnement et des aides nécessaires. Il n'appartient pas à la hiérarchie de juger de l'opportunité de cette démarche.

Au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria, des actions d'information et de sensibilisation visant à renforcer l'adhésion et les compétences de tous les salariés en matière d'intégration de travailleurs en situation de handicap vont être déployées.

Les principaux outils utilisés à cette fin sont les suivants :

- la diffusion d'informations sur supports écrits ou visuels (accès facilité à l'information sur les intranets des sociétés du Groupe Sopra Steria) ;
- des réunions d'information auprès du management ;
- des interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap ;
- une newsletter ou une rubrique dans une newsletter existante diffusée par mail, selon les sociétés, destinée à tous les salariés du Groupe couverts par cet accord, avec une fréquence d'au moins une fois tous les 2 mois, afin de sensibiliser les salariés aux différentes dispositions de cet accord.
- Goodies : l'objectif est de valoriser et rendre visible la Mission Handicap et de sensibiliser au handicap et à l'accord. Le choix des objets doit être réfléchi pour répondre à cet objectif ciblé et avoir un coût raisonnable sans omettre la recyclabilité, en privilégiant les achats auprès du secteur protégé.
- une rubrique dans les livrets d'accueil des sites, lorsqu'ils existent, afin de sensibiliser sur l'accessibilité des salariés en situation de handicap et idéalement avec une description des principaux points d'accès.

De façon plus générale, les sociétés du Groupe Sopra Steria développeront des actions de sensibilisation chaque année à destination de tous les salariés du Groupe Sopra Steria qui pourront être effectuées sous différentes formes :

- dispositifs de sensibilisation en mode « virtuel » (vidéos, témoignages d'experts et de salariés, quizz,...à l'occasion de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- supports d'information (intranet Mission Handicap Groupe Sopra Steria, ou intranet des sociétés du Groupe Sopra Steria, courriel, brochures papiers, ...).

La Mission Handicap accentuera ses efforts sur les actions de sensibilisation des travailleurs en présentiel en les impliquant directement ; ces actions seront privilégiées par distinction avec les actions de sensibilisation sous différentes modalités (Handigital Week par exemple).

La thématique des RQTH temporaires qui peuvent être attribuées par la MDPH sous certaines conditions, par exemple pour les collaborateurs atteints d'une Affection de Longue Durée (ALD), sera adressée chaque année.

Il est convenu qu'un effort particulier sera fait par les sociétés de Groupe de Sopra Steria qui n'emploient aucun (ou peu de) travailleur en situation de handicap en impliquant fortement le management.

3.4.2. Actions externes

Les principaux outils utilisés à cette fin sont les suivants :

- des actions en direction des écoles ;
- des actions spécifiques et collectives mises en œuvre au sein des syndicats de la branche professionnelle.

Les actions externes de sensibilisation et d'information seront renforcées, notamment en direction des écoles et des universités. De plus, la recherche d'actions destinées à accompagner les lycéens en situation de handicap vers l'enseignement supérieur ou tout simplement des actions de soutien scolaire, sera maintenue tout au long de l'accord.

D'autres initiatives pourront être déployées afin de faciliter l'insertion des jeunes en situation de handicap dans la vie professionnelle telles que :

- l'accueil de jeunes en situation de handicap dans le cadre des stages de découverte de l'entreprise ;
- la promotion ou participation à des rencontres avec des entreprises sur le thème de l'emploi des travailleurs en situation de handicap (conférences, tables rondes,...) ;
- la participation à l'organisation d'événements (manifestations ludiques, culturelles, sportives ...) ;
- la communications presse et sur les réseaux sociaux.

En particulier, la Mission Handicap poursuivra ses efforts aux côtés de ses partenaires sur la Course Croisière Edhec (CCE) pour favoriser l'inclusion de jeunes en situation de handicap au sein des équipages en compétition et la sensibilisation des étudiants.

3.5. Relations avec le secteur protégé ou adapté

Les sociétés du Groupe Sopra Steria s'engagent à augmenter les prestations de sous-traitance et à contribuer au développement des EA/ESAT pour favoriser notamment le recrutement et l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap au sein de ces structures spécialisées.

3.5.1. Sous-traitance

Les sociétés du Groupe Sopra Steria souhaitent augmenter les contrats de sous-traitance avec le secteur adapté/protégé. Cette politique s'appuiera sur la sensibilisation des acheteurs à l'étude d'une solution « Entreprise Adaptée » dans toute recherche de prestataires extérieurs. Les domaines externalisés peuvent concerner :

- des travaux d'impression ;
- l'entretien de locaux ;
- l'entretien des espaces verts ;
- la fourniture de papeterie ;
- la sérigraphie des goodies ;
- la fourniture de prestations de bouche ;
- et/ou toute autre prestation de biens ou de services.

Afin de poursuivre la dynamique de sous-traitance en direction du milieu protégé et adapté, les sociétés du Groupe Sopra Steria adhéreront à des structures spécialisées dans l'identification de prestataires du secteur adapté et protégé comme par exemple le GESAT, et l'UNEA, ou s'appuieront sur des associations de type Handeco afin de contribuer à l'amélioration de la politique d'achat. La liste des ESAT et des EA sera enrichie au sein du référentiel achat en fonction des nouveaux besoins identifiés.

De plus, le service achats s'inspirera de la norme « Organisme Handi accueillant » concernant le processus achat afin de favoriser :

- la mise en place d'une procédure achat vers le secteur protégé en fonction de la nature de l'achat ;
- l'identification d'acheteurs référents concernant le segment « achats au secteur protégé » ;
- la mise à disposition à l'ensemble des sociétés du Groupe Sopra Steria d'un référentiel « fournisseurs », par prestations, des entreprises en secteur protégé afin d'en faciliter le cas échéant leur utilisation, dans la mesure où elles répondront aux critères de sélection des sociétés du Groupe Sopra Steria ;
- la conclusion de partenariat avec les réseaux nationaux des EA et des ESAT.

Les contrats de sous-traitance conclus auprès du secteur adapté/protégé sont valorisables dans le cadre de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap et viennent minorer la contribution AGEFIPH.

À ce jour, le volume de sous-traitance représente un chiffre d'affaires de 1,3 M€. L'objectif des sociétés du Groupe Sopra Steria est de faire progresser à *minima* de 20% le volume existant au cours de la durée de cet accord. Cet objectif pourra être réexaminé en fonction de l'évolution de la situation économique et des impacts de la volonté de favoriser la co-traitance à la sous-traitance de la part de nos clients.

3.5.2. Aides au secteur protégé ou adapté

Les sociétés du Groupe Sopra Steria peuvent apporter leur savoir-faire, fournir du matériel ou financer des projets en vue de participer à l'évolution technologique et organisationnelle des établissements du milieu protégé.

Ces différentes aides ont pour objectif de faciliter le recrutement et l'insertion de travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises du secteur adapté et/ou protégé.

Tout particulièrement, dans le cadre de l'engagement des sociétés du Groupe Sopra Steria auprès des entreprises adaptées du secteur du numérique, ces aides peuvent se traduire par :

- des actions de formation menées soit par des salariés du Groupe soit par un organisme extérieur auprès des salariés des entreprises adaptées ;
- des missions d'audit ou de conseil menées auprès des entreprises adaptées par des salariés des sociétés du Groupe Sopra Steria, afin d'accompagner la mise en place ou le développement de projets réalisés en commun ;
- d'actions d'aide à la réalisation ou au pilotage de projets dans le cadre de prestations de sous-traitance ou de cotraitance réalisées avec des équipes projets de sociétés du Groupe Sopra Steria ;
- de l'achat de matériel informatique pour permettre aux sociétés de se développer.

Le coût de ces aides, qui doivent être propres au secteur adapté, est imputé sur le budget de la Mission Handicap dans la limite du budget prévu sur cet axe à l'accord. Le détail du financement de chaque projet sera décidé par la Commission Paritaire de Pilotage.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria peuvent également accueillir un travailleur en situation de handicap mis à disposition par une structure du milieu protégé. L'objectif est d'amener progressivement ce travailleur en situation de handicap vers le milieu ordinaire de travail, en lui permettant de réaliser des tâches sur le site même de l'établissement d'accueil.

3.5.3. Les CDD Tremplins

La signature le 12 juillet 2018, de l'engagement réciproque « Cap vers l'entreprise inclusive » entre l'UNEA, l'APF France Handicap, l'UNAPEI et le Gouvernement permet d'accroître significativement le développement de l'accès à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés (au sens de l'article L 5213-2 du Code du travail) sur la période 2018-2022. Il fixe un objectif ambitieux de doublement du nombre de personnes accompagnées par les EA sur la période (40 000 nouvelles mises à l'emploi supplémentaires).

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, l'expérimentation mentionnée à l'article 78 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est ouverte sur l'ensemble du territoire national jusqu'au 31 décembre 2022. Elle offre à des entreprises adaptées volontaires, la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée à objet défini, dit « CDD tremplin ». Il s'agit de permettre, à des personnes reconnues en situation de handicap et volontaires, dans le cadre d'une dynamique de parcours au sein d'une Entreprise Adaptée l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'accès à une formation qualifiante et à un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel à la construction duquel les personnes en situation de handicap doivent, à leur mesure, pouvoir contribuer.

Les Entreprises Adaptées ont pour objectifs minimum de réussir un placement durable (CDD > 6 mois au minimum) de 30% de l'ensemble des salariés en situation de handicap en fin de leur CDD Tremplin.

Les sociétés du Groupe Sopra Steria se fixent un objectif de 3 recrutements cibles (CDI ou CDD) de l'accord à réaliser par l'intermédiaire de CDD Tremplin. Cet objectif pourra être ajusté en fonction de la capacité des EA à identifier et à intégrer des profils qui correspondent aux besoins des sociétés du Groupe Sopra Steria. Dans ce contexte, nous allons créer les conditions incitatives des EA dans le numérique qui travaillent aux côtés des sociétés du Groupe Sopra Steria. Cette incitation passera notamment par l'exigence de l'agrément CDD Tremplin auprès des EA qui travaille en sous-traitance ou en cotraitance avec les sociétés du Groupe Sopra Steria, et plus particulièrement par :

- L'accroissement de 20% des échanges économiques avec les Entreprises Adaptées par la sous-traitance, les prestations de services, la fourniture auprès des Entreprises Adaptées d'ici fin 2023 ;
- Mise en œuvre d'une clause sociale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et des partenariats avec les Entreprises Adaptées dans les appels d'offre émis par les sociétés du groupe ;
- Favoriser et accompagner la mise en œuvre des nouvelles expérimentations au sein des Entreprises Adaptées en soutenant la réalisation professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Développer les collaborations avec les Entreprises Adaptées pour stimuler l'innovation, la recherche, le mécénat financier et le mécénat de compétences dans ce secteur.

3.6. Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap

Les sociétés du Groupe Sopra Steria souhaitent soutenir des actions innovantes dont le projet est de créer, développer ou améliorer des moyens technologiques visant à la compensation de handicap. Des initiatives ou projet visant à la création d'outils ou de services adaptés aux personnes connaissant un handicap spécifique (sensoriel, de mobilité...) peuvent être soutenus par la Mission Handicap. Le support et la prise en charge sur le budget de la Mission Handicap sont votés par la Commission Paritaire de Pilotage.

Tous les projets soutenus par le budget alloué au développement de moyens techniques de compensation du handicap devront faire l'objet d'une présentation et d'un accord de la Commission Paritaire de Pilotage.

Les projets développés par le Groupe ne sont pas éligibles à cette aide.

Le soutien financier et le niveau de prise en charge sur le budget de la Mission Handicap sont votés par la Commission Paritaire de Pilotage.

4. Modalités de fonctionnement

4.1. Création d'une Commission Paritaire de Pilotage

Une Commission Paritaire de Pilotage est créée, elle est composée :

- du Responsable de la Mission Handicap ;
- de représentants de la Direction. Le nombre de représentants de la Direction étant au plus égal au nombre de représentants des Syndicats signataires ;

- 10 représentants désignés par chaque Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Les voix sont réparties comme suit :

Une voix par Syndicat signataire de l'accord présent à la réunion, et un nombre égal de voix à la Direction. Le Responsable de la Mission Handicap ne prend pas part au vote.

Ex : si 3 représentants des Organisations Syndicales signataires et 1 seul représentant de la Direction sont présents, les droits de vote sont les suivants :

- 3 droits de vote pour les Organisations Syndicales signataires ;
- 3 droits de vote pour la Direction.

De la même manière, si 2 représentants des Organisations Syndicales signataires et 3 représentants de la Direction sont présents, les droits de vote sont les suivants :

- 2 droits de vote pour les Organisations Syndicales signataires ;
- 2 droits de vote pour la Direction.

La Commission Paritaire de Pilotage se réunira (*a minima*) 4 fois par an, en février, avril, septembre et décembre de chaque année. La Commission Paritaire de Pilotage peut décider d'une ou plusieurs réunions supplémentaires si elle le juge nécessaire.

De plus, les membres de la Commission Paritaire de Pilotage seront invités aux sessions de formations et aux animations des Référents Handicap. La Commission Paritaire de Pilotage s'organisera afin que le nombre de ses participants ne perturbe pas le déroulement des dites formations/animations.

Les membres siégeant à la Commission Paritaire de Pilotage disposeront d'une journée et demie de délégation par mois, hors réunions, pour leur permettre d'assurer leur mission et d'une journée de réunion préparatoire pour les réunions de la Commission Paritaire de Pilotage. Ces journées seront imputées sur le budget de l'axe pilotage de l'accord.

Cette Commission Paritaire de Pilotage est compétente pour animer, évaluer et promouvoir la politique d'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria : elle émettra toutes propositions utiles en ce sens, et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes, le choix des actions de formation interne et externe. La Commission Paritaire de Pilotage pourra aborder les cas individuels de travailleurs en situation de handicap rencontrant des difficultés. À cet effet, les représentants du personnel pourront lui remonter des cas, afin qu'il en soit débattu. Elle peut auditionner le représentant qui l'a saisie.

La Commission Paritaire de Pilotage a pour mission de :

- examiner les résultats par site géographique, par société du Groupe Sopra Steria et consolidés ainsi que les actions menées ;
- comparer le réalisé aux objectifs fixés, et proposer les actions correctives à déployer ;
- apprécier le bilan financier (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation) ; les membres de la Commission Paritaire de Pilotage auront accès aux éléments détaillés du bilan financier ;
- proposer et décider les affectations budgétaires pour l'année à venir ;
- proposer et décider les aides attribuées aux travailleurs en situation de handicap en accord avec les dispositifs légaux en vigueur (ou sous réserve de l'accord de la DRIETS) ;
- valider les bilans d'activités intermédiaires et le bilan final qui seront émis par le Responsable de la Mission Handicap.

La démarche de gestion de projets nationaux s'organise de la façon suivante :

- construire les grandes lignes du projet ;
- présenter le projet à la Commission Paritaire de Pilotage pour analyse, décision, choix des prestataires et validation du budget ;

- effectuer les adaptations si nécessaires ;
- mettre en œuvre et suivre la réalisation.

Le compte-rendu des réunions de la Commission Paritaire de Pilotage est constitué des documents (type PowerPoint) présentés en réunion et d'un relevé des principales décisions prises en séance par la Commission Paritaire de Pilotage. Il est communiqué par l'intermédiaire des BDES (Base de Données Économique et Sociale) aux CSE de chaque société constituant le Groupe Sopra Steria.

En complément, une information trimestrielle est envoyée aux CSE sur les actions d'aménagements de poste pour un travailleur en situation de handicap sous condition du maintien de l'anonymat des travailleurs concernés dans les documents diffusés par ces instances. Lorsque les dispositions légales et réglementaires le prévoient, une consultation des CSE est réalisée dans le cas d'aménagements. Une synthèse du bilan annuel sera portée à la connaissance de l'ensemble des salariés. La Commission Paritaire de Pilotage se réserve la possibilité d'inviter, à ses réunions, tout intervenant compétent dans le domaine de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap.

Les membres de la Commission Paritaire de Pilotage seront tenus au respect de la confidentialité des informations concernant les personnes en situation de handicap pouvant être évoquées en son sein.

4.2. Fonctionnement de la Mission Handicap

4.2.1. Le Responsable de la Mission Handicap

Le principe est ici de désigner en interne, pour les sociétés du Groupe Sopra Steria, un Responsable de la Mission Handicap à temps plein qui coordonne et assure un suivi opérationnel, administratif et financier des actions avec l'aide d'un budget dédié. Le Responsable de la Mission Handicap est désigné par la Direction Générale de la Société dominante du Groupe.

La mise en œuvre de l'accord sera donc assurée par la nomination d'un « Responsable Mission Handicap », rattaché administrativement à la Direction des Ressources Humaines de la société dominante du Groupe. Il interviendra de manière autonome pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord. Il a autorité pour interpeller directement les Directions Générales des sociétés du Groupe et s'appuie sur un sponsor du Comex de Sopra Steria Group. Le déploiement des actions sera par ailleurs relayé dans les différents établissements par des Référents Handicap locaux.

Les principales missions du Responsable de la Mission Handicap sont :

- animer et coordonner l'accord, tant en interne qu'en externe ;
- déployer les actions en faveur des travailleurs en situation de handicap prévues dans le cadre de l'accord ;
- informer et communiquer sur l'accord, ses dispositions, le cadre légal et le contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- orienter et conseiller les travailleurs en situation de handicap et les différentes parties prenantes à l'accord ;
- piloter et suivre la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria ;
- assurer le reporting auprès des DRH et de la Commission Paritaire de Pilotage ;
- présenter un bilan de son activité chaque année à la Commission Paritaire de Pilotage.

Le Responsable de la Mission Handicap dispose de toutes les prérogatives pour exercer ses missions.

4.2.2. Le Responsable des « projets nationaux »

Le Responsable des « projets nationaux » fait partie de la Mission Handicap.

Il est recruté par le Responsable de la Mission Handicap sur sa capacité à rédiger des cahiers des charges, identifier et sélectionner des prestataires répondant aux attendus, préparer une synthèse des réponses pour présentation à la Commission Paritaire de Pilotage et proposer les grilles de sélection des prestataires à la Commission Paritaire de Pilotage, organiser les travaux faisant intervenir les acteurs externes retenus en Commission Paritaire de Pilotage et les acteurs internes (Mission Handicap, Commission Paritaire de Pilotage, DSI, Direction de la communication ...), mettre en place le suivi des travaux et les procédures de validation des travaux livrés.

Les principales missions du Responsable des projets nationaux sont :

- concevoir et suivre les grands projets nationaux (recrutement formation et sensibilisation) ;
- lancer les consultations et sélectionner les prestataires ;
- définir et mettre en réseau les outils et les processus.

4.3. Coordination et animation de la mise en œuvre

a. Suivi opérationnel

Le Responsable de la Mission Handicap ainsi que le réseau de Référents Handicap locaux dans les différentes sociétés du Groupe Sopra Steria sont en charge du suivi opérationnel et du déploiement du programme d'actions prévu dans le présent accord.

b. Suivi administratif et financier

Les conditions de mise en œuvre du présent accord sont examinées annuellement par la Commission Paritaire de Pilotage.

Cet examen, qui donne lieu à un rapport écrit préparé par le Responsable de la Mission Handicap, porte notamment sur :

- le bilan de l'année écoulée, comprenant nécessairement, et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés, les actions réalisées et les résultats obtenus ;
- le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Ce bilan est présenté chaque année au Comité de Groupe et aux CSE des sociétés du Groupe Sopra Steria.

Le rapport écrit est transmis à la DRIETS ayant agréé le présent accord.

Par ailleurs, des points réguliers entre la DRIETS et le Responsable de la Mission Handicap seront organisés afin d'assurer la cohérence des actions engagées avec l'esprit de l'accord agréé.

c. Communication

La Mission Handicap s'attachera à mentionner les Organisations Syndicales signataires de l'accord handicap sur les outils de communication déployés en interne et en externe dès lors que les acteurs de la Mission Handicap sont mentionnés (HanDigital Week, site intranet de la Mission Handicap ou intranet des sociétés du Groupe Sopra Steria, la fiche d'information synthétique sur les mesures du présent accord, site externe, plaquette ...).

Les plannings des actions de communication seront transmis à la Commission Paritaire de Pilotage, afin de permettre aux représentants des Organisations Syndicales de participer aux événements internes en coordination avec la Mission Handicap.

4.4. Budget

Le montant total consacré à la réalisation des actions prévues au budget de la Mission Handicap par cet accord est, au minimum égal à la somme des contributions financières dues à l'AGEFIPH par chaque société constitutive du Groupe Sopra Steria comme stipulé dans la circulaire de la DGEFP du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords sur l'emploi des personnes handicapées conclus dans le cadre de l'article L 5212-8 du Code du travail.

Le budget permettra de financer les différentes actions et les salaires de la Mission Handicap. Il se calcule sur l'année N à partir d'une estimation des contributions AGEFIPH des sociétés du Groupe Sopra Steria, sans toutefois prendre en compte les dépenses déductibles conformément aux dispositions des articles D 5212-28 et D 5212-29 du Code du travail.

Le budget annuel, détaillé en annexe, est proposé par la Mission Handicap et fait l'objet d'une validation chaque année par la Commission Paritaire de Pilotage et la DRIEETS.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité au titre de l'année en cours, pourront être reportées sur une autre ligne du budget, après accord de la Commission Paritaire de Pilotage. Le cas échéant, les sommes non dépensées à la fin de l'année, seront reportées au budget de l'année suivante.

À échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste un reliquat de budget, celui-ci pourra, conformément aux dispositions légales, être reversé intégralement ou partiellement à l'AGEFIPH ou reporté sur un budget spécifique. En cas d'accord favorable de la DRIEETS, il sera géré selon les modalités de l'article 4.1 du présent accord.

Les mesures présentées dans le présent accord sont financées sur le budget présenté en annexe 2 sauf indication contraire.

5. Durée et validité de l'accord

Le présent accord prendra effet à condition qu'il soit signé par une ou plusieurs Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe et représentants ensemble au moins 50% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections professionnelles. Il est conclu pour une période de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, ou en cas de nécessité d'adapter les objectifs et actions prévus.

Cet accord ne peut être moins disant que la loi ou que les accords de branche, il ne peut donc conduire à ne pas respecter les obligations légales, conventionnelles ou liées aux accords de branche en ce compris, pour les sociétés qui en relèvent, de la convention collective de la métallurgie. Il pourra être

signé par des Organisations Syndicales représentatives non signataires au cours de sa durée de validité conformément aux dispositions L 2261-3 du Code du travail.

Par ailleurs, son entrée en vigueur est subordonnée à l'obtention de son agrément, conformément à l'article L 5212-17 du Code du travail, par l'autorité administrative compétente visée à l'article R 5212-15 du Code du travail.

Le présent accord est conclu pour une période de trois années civiles, à compter du 1^{er} janvier 2024. Il expirera en conséquence le 31 décembre 2026 sans autre formalité.

6. Révision de l'accord

Les parties signataires peuvent demander la révision de l'accord, en cas d'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires ayant un impact sur ledit accord et nécessitant une adaptation. En cas de demande, une négociation est ouverte dans les deux mois suivants ladite demande.

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent accord, cet accord est le dernier pouvant faire l'objet d'un agrément auprès des services du Ministère du Travail. Dans ce contexte, les parties conviennent de se réunir 8 mois minimum avant le terme du présent accord afin d'étudier les modalités de sorties de l'accord agréé et définir éventuellement les termes d'un nouvel accord en fonction du contexte qui sera arrêté à ce moment-là.

7. Modalités de publicité et de dépôt de l'accord

À l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives sur le périmètre de la présente négociation.

L'accord sera publié sur l'Intranet RH de chaque sociétés signataires afin de permettre à l'ensemble des salariés d'en prendre connaissance.

Le texte du présent accord sera déposé par la Direction :

- en un exemplaire auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris,
- en version électronique auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Île-de-France via la plateforme de téléprocédure Tél@ccords.

Le texte publié dans base de données nationale est rendu anonyme (suppression des noms, prénoms, paragraphes ou signatures de personnes physiques).

Une copie est également adressée par e-mail à la CPPNI de la Branche Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (secretariatcppni@CCN-BETIC.fr) pour enregistrement et conservation par l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective.

Fait à Paris, le 10 octobre 2023

Le 10 octobre 2023

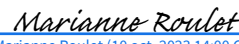
Pour la société Sopra Steria Group

Monsieur Pierre TULARD


Pierre Henri Tulard (11 oct. 2023 10:40 GMT+2)

Pour la société Sopra Banking Software

Madame Marianne ROULET


Marianne Roulet (10 oct. 2023 14:00 GMT+2)

Pour la société Sopra Solutions

Monsieur Eric BIERRY


—

Pour la société Sopra HR Software

Madame Randa HADJAR


Randa HADJAR (10 oct. 2023 17:07 GMT+2)

Pour la société Sopra Steria Infrastructure & Security Services

Monsieur Arnaud DILLENSCHNEIDER


Arnaud Dillenschneider (10 oct. 2023 13:05 GMT+2)

Pour la société Galitt

Monsieur Gérard DE MOURA



Pour la société CIMPA

Monsieur Pascal MOTTET



Pour la société 2MoRo

Monsieur Pierre DAGOIS


Dagois (10 oct. 2023 14:04 GMT+2)

Pour la société CS GROUP-France

Monsieur Olivier SONNEVILLE



Pour les Organisations Syndicales

représentatives au sein du Groupe Sopra Steria

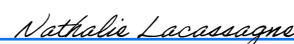
Avenir Sopra Steria

Monsieur Joseph RAAD


Joseph RAAD (10 oct. 2023 15:08 GMT+2)

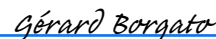
Fédération CFDT - F3C

Madame Nathalie LACASSAGNE


Nathalie Lacassagne (10 oct. 2023 16:47 GMT+2)

Traid-Union

Monsieur Gérard BORGATO


Gérard Borgato (10 oct. 2023 12:48 GMT+2)



Pour la société CS Novidy's
Monsieur Pierre LOPEZ

Pierre Lopez
Pierre Lopez (12 oct. 2023 18:14 GMT+2)

Pour la société Axway Software
Madame Dominique FOUGERAT

dominique fougerat
dominique fougerat (10 oct. 2023 17:47 GMT+2)

ANNEXE 1 : Synthèse des Acteurs

Acteurs de la MH	Nombre ETP 2024-2025-2026	Axe d'imputation
Responsable Mission Handicap	1	Pilotage - sensibilisation
Responsable des projets nationaux	1	Formation ou Actions sur l'emploi
Chargé de mission	2	Actions sur l'emploi
Chargé de mission	3	Maintien dans l'Emploi
Total	7	

Acteurs hors MH	Nombre ETP 2024-2025-2026	Axe d'imputation
Référents Handicap locaux	Nombre de référents à définir avec la CPP	Selon les actions : maintien dans l'emploi ou pilotage
Directrice RSE	0,4	Pilotage et sensibilisation
Assistante DRH	0,4	Pilotage et sensibilisation
Membre de la Commission Paritaire de Pilotage	1,5 jours/mois + réunions	Pilotage et sensibilisation
Autres acteurs intervenants sur les projets ou actions de la MH		Sur l'axe sur lequel est identifié le projet ou l'action

ANNEXE 2 : Budget

BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2024-2025-2026

Le budget prévisionnel 2024 est calculé sur la base d'une simulation de la situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (emploi direct + emploi indirect) des sociétés du Groupe Sopra Steria au 31/12/2020 :

- Obligation d'emploi : 1290 unités
- Unités présentes dans l'effectif : 675 unités
- Déficit vis-à-vis du quota : 615 unités

Budget prévisionnel 2024

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année d'exercice 2024 (estimation de la cotisation AGEFIPH 2024) est de 3 400 000€ (réajustements de l'estimation au cours de l'exercice 2023).

Budget prévisionnel 2025

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année 2025 est de 3 250 000€ (réajustements de l'estimation au cours de l'exercice 2024).

Budget prévisionnel 2026

Le budget prévisionnel retenu au titre de l'année 2026 est de 3 100 000€ (réajustement de l'estimation au cours de l'exercice 2025).

Le budget annuel est calculé selon la législation actuelle et pourra être révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.

Ce budget annuel est égal à la contribution qui aurait dû être versée à l'AGEFIPH en l'absence d'accord par l'ensemble des sociétés du Groupe Sopra Steria, après application de la minoration engendrée par les UBTH de sous-traitance.

Les montants des budgets prévisionnels seront ré-estimés chaque année compte tenu des éléments des DOETH des années précédentes. En fonction du montant réévalué, la répartition entre axes de l'accord pourra être ajustée de façon prévisionnelle et sera corrigée en fonction de la situation constatée au 1^{er} janvier de chaque année, lors de la réunion de la CPP statuant sur le budget.

----- PROGRAMME ANNUEL -----

Articles	Nature de l'action	Budget 2024	%	Budget 2025	%	Budget 2026	%
3-1	Axe « Actions sur l'emploi » - Participation à des forums emploi TH - Réservation d'espace sur des sites emplois - Génération de trafic sur les sites MH internes et externes - Campagnes nationales de sourcing et de recrutement - Actions de communication - Mobilisation des recruteurs - Mobilisation de partenaires et prestataires - Pilotage des projets nationaux - Autre ...		15%		15%		15%
3-2	Axe « Maintien dans l'emploi » - Information du personnel - Mesure d'accompagnement à la démarche de la RQTH et au cours de la période - Prévention et accompagnement des salariés TH absents pour cause de maladie - Mise en place d'un suivi pour chaque salarié en situation de handicap - Reclassement de salariés en situation de handicap - Compensations des conséquences du handicap - Dispositifs d'accompagnement spécifique - Mobilisation du réseau de Référents handicap locaux - Autre ...		40%		40%		40%



JR

NL

GBO

PT

MR

EB

AD

rh

h

PM

PD

OS

PLZ

DF

3-3	Axe « Formation » • Accueil de stagiaires • Accueil et formation d'alternants • Formation des Référents handicap locaux • Formations externes (Handi'Tutorat...) et internes (Handi'Tour...) • Pilotage des projets nationaux • Autre ...		10%		10%		10%
3-5	Axe « Secteur protégé ou adapté » • Sous-traitance • Aides au secteur protégé ou adapté • CDD Tremplin • Autre ...		5%		5%		5%
3-6	Axe « Soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap » • Projets externes • Autre ...		5%		5%		5%
3-4 4	Axe « Coordination et animation / Suivi de l'accord/Sensibilisation – communication » • Coordination interne par le Responsable de la Mission Handicap • Frais de fonctionnement • Mobilisation de prestataires externes en prestation de conseil • Actions d'information et de sensibilisation internes (HDW) et externes (Challenges Handi'Voile) • Autre ...		25%		25%		25%
Total			100%		100 %		100%



JR

NL

GB0

PT

MR

EB

AD

rh

h

PM

PD

OS

PLZ

DF

ANNEXE 3 : Synthèse et suivi des mesures de l'accord

Plan d'embauche : Actions sur l'emploi

Mesures	Objectifs / Suivi
Mettre en place des équivalents temps plein (ETP) de recrutement dédiés	2 ETP
Recruter de travailleurs en situation de handicap	157 recrutements sur 3 ans. Soit 1,74% des recrutements annuels réalisés (répartition postes productifs/structure)
Poursuivre les partenariats avec des acteurs / institutionnels du recrutement (de premier plan et de proximité) : FEDEEH, Tremplin, HandiSup...	Nombre d'actions menées et/ou résultats obtenus
Mettre en œuvre une communication adaptée pour attirer des jeunes candidats en situation de handicap	Nombre d'actions de communication/recrutement sur le WEB permettant d'identifier les sociétés de du Groupe Sopra Steria comme des entreprises handi-accueillantes

Plan de maintien dans l'emploi

Mesures	Objectifs/ Suivi
Mettre en place des équivalents temps plein (ETP) de suivi des actions de maintien dans l'emploi	3 ETP
Former les acteurs RH et managers de l'entreprise (y compris manager), tuteurs, maître d'apprentissage)	Nombre de salariés formés par type et rapporté à la population cible
Accompagner l'équipe de travail accueillant un travailleur en situation de handicap (avec accord du salarié)	Nombre d'actions de formation ou sensibilisation assurées auprès des équipes projets
Accompagner à la démarche RQTH	Nombre de salariés des sociétés du Groupe ayant entamé une démarche de RQTH
Accorder aux salariés des périodes d'absence rémunérées pour effectuer les démarches de RQTH ou de renouvellement	Nombre de salariés ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement Nombre de jours accordés
Accorder aux travailleurs en situation de handicap des périodes d'absence rémunérées pour leur suivi médical	Nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement Nombre de jours accordés
Mettre en place un suivi pour chaque travailleur en situation de handicap	Nombre de travailleurs en situation de handicap ayant souhaité bénéficier d'un entretien individualisé

Mettre en place les études d'aménagement de poste	Nombre d'études menées
Mettre en place des mesures de compensation	Nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une mesure de compensation Nombre de mesures de compensation par typologie et coûts
Accompagner au reclassement externe des travailleurs en situation de handicap	Nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié de cette mesure d'accompagnement, type et coûts des mesures
Rencontrer le travailleur en situation de handicap en cours de procédure d'un éventuel licenciement	Nombre d'entretiens menés
Suivi des départs	Nombre de départs par motif
Salariés aidants familiaux	Nombre de salariés aidants familiaux ayant bénéficié de CESU, des aménagements des conditions de travail
Restituer les indicateurs de l'évolution de carrière	Pourcentage de travailleurs en situation de handicap formés, salaires moyens (CDI) Pourcentage de travailleurs en situation de handicap promus par entreprise
Référents Handicap	Nombre de Référents Handicap formés Bilan des actions menées présenté en Commission Paritaire de Pilotage

Plan d'actions de formation et de sensibilisation

Mesures	Objectifs / Suivi
Accueillir des stagiaires en situation de handicap	Nombre de stagiaires accueillis au sein de des sociétés du Groupe Sopra Steria, répartition géographique, nombre de tuteurs et nombre de stagiaires embauchés
Accueillir des alternants en situation de handicap	Nombre d'alternants accueillis au sein des sociétés du Groupe Sopra Steria, répartition géographique, nombre de maîtres de stage et nombre d'alternants embauchés
Financer des dispositifs d'accompagnement d'étudiants en situation de handicap	Nombre d'étudiants ayant bénéficié d'une mesure de financement
Former en interne	Nombre de salariés formés (thématiques de l'article 3.3.3) dont managers, RH (sur le nombre total de managers et RH)

Le 10 octobre 2023

Informier et sensibiliser en interne	Nombre de salariés des sociétés du Groupe Sopra Steria ayant bénéficié d'une action de sensibilisation
--------------------------------------	--

Relations avec le secteur protégé ou adapté

Mesures	Objectifs / Suivi
Développer des partenariats avec des entreprises dites du milieu protégé	Accroitre de 20% le nombre d'unité travailleurs en situation de handicap en sous-traitance
Transférer des compétences vers des entreprises du secteur adapté	Nombre de jours de transfert de compétences réalisés

Plan de soutien au développement de moyens techniques de compensation du handicap

Mesures	Objectifs / Suivi
Financement de projets innovants technologiques	Nombre de projets financés

ANNEXE 4 : Indicateurs relatifs au suivi de l'accord

	2024	2025	2026	Total sur la période de 3 ans
Effectif prévisionnel total au 31/12				
Effectif total au 31/12				
Nombre de travailleurs en situation de handicap ayant quitté l'entreprise				
Nombre de salariés BOETH licenciés pour inaptitude				
Nombre de salariés en situation de handicap dont la période d'essai a été rompue (double entrée : initiative employeur)				
Nombre de salariés BOETH ayant conclu une rupture conventionnelle				
Nombre, genre, et ancienneté des salariés en situation de handicap licenciés				
Nombre de mobilité de salariés en situation de handicap d'une entité juridique à une autre du Groupe Sopra Steria				
Nombre de salariés ayant fait reconnaître leur qualité de travailleur en situation de handicap				
Nombre prévisionnel de travailleurs en situation de handicap recrutés				
Nombre de travailleurs en situation de handicap recrutés				
Dont CDI				
Dont CDD				
Dont contrats en alternance				
Nombre de recrutements effectués				
Nombre de personnels RH formés sur le recrutement et l'intégration des travailleurs en situation de handicap				

Nombre d'unités handicapés sous-traitance (EA ou ESAT)				
CA HT total réalisé auprès d'EA/ ESAT				
Taux de recrutement de travailleurs en situation de handicap				
Taux d'emploi direct travailleurs en situation de handicap				
Taux d'emploi indirect				
Taux d'emploi				
Nombre de BOETH au 01/01				
Nombre de BOETH au 31/12				
Nombre de personnes BOETH ayant réalisé un stage				
Nombre de TH ayant bénéficié d'aménagements aux postes de travail				
Nombre de salariés TH ayant bénéficié de coaching				
Nombre d'embauche de salariés BOETH consécutives à une alternance				
Nombre de salariés BOETH ayant suivi une action de formation				
Nombre de bourses d'études octroyées				
Montant des dépenses imputées sur l'axe « Maintien dans l'emploi »				
Nombre de tutorat de salariés BOETH				
Nombre de salariés en situation de handicap réalisant du télétravail médical				
Nombre de salariés en situation de handicap ayant plus de 2 jours de télétravail médical par semaine				
Nombre de salariés ayant bénéficié de l'aide de la MH pour la conduite des démarches RQTH				
Nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié des différentes aides complémentaires				

Nombre de formations de sensibilisation dispensées (plusieurs entrées : manager, CP, tuteurs, ...)				
Coût des formations de sensibilisation dispensées (plusieurs entrées : manager, CP, tuteurs, ...)				
Nombre de personnes ayant suivi une formation de sensibilisation sur le thème du handicap (plusieurs entrées : manager, CP, tuteurs, ...)				
Montant des chèques CESU attribués (aidants familiaux)				
Nombre de salariés bénéficiaires des CESU (aidants familiaux)				
Nombre de Référents Handicap au 01/01				
Nombre de Référents Handicap au 31/12				
Nombre de réunions de la CPP Handicap				

Glossaire

AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
 BOETH : Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
 CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
 CESU : Chèque Emploi Service Universel
 CSE : Comité Social et Économique
 CPP : Commission Paritaire de Pilotage
 DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
 DRIEETS : Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
 Effectif d'assujettissement : Effectif sur lequel portera l'obligation d'emploi de 6%.
 ETP : Équivalent Temps Plein
 FEDEEH : Fédération Étudiante pour une Dynamique « Étude et Emploi avec un Handicap »
 EA : Entreprise Adaptée
 ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail
 MDPH : Maison départementale des Personnes Handicapées
 MH: Mission Handicap
 MOOC: Massive Open Online Course
 PACS : Pacte Civil de Solidarité
 RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
 SAMETH : Service d'appui au maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés
 TH : Travailleur en situation de Handicap
 UB : Unités Bénéficiaires
 2ISA : Institut Informatique Sud Aveyron

Accord Handicap 2024-2025-2026

Rapport d'audit final

2023-10-16

Créé le :	2023-10-10
De :	Vanessa Pajot Carpenetti (vanessa.pajot@soprasteria.com)
État :	Signés
ID de transaction :	CBJCHBCAABAAAnufHP-vz6SRrWYpqBgg5WAbeSzMpgFGq

Historique « Accord Handicap 2024-2025-2026 »

-  Document créé par Vanessa Pajot Carpenetti (vanessa.pajot@soprasteria.com)
2023-10-10 - 09:28:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Pierre Henri Tulard (pierre.tulard@soprasteria.com) pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Marianne ROULET (marianne.roulet@soprabanking.com) pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à eric.bierry@soprabanking.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à Arnaud Dillenschneider (arnaud.dillenschneider@soprasteria.com) pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à randa.hadjar@soprahr.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à gerard.demoura@galitt.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:22 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à pascal.mottet@soprasteria.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:23 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à pierre.dagois@2moro.fr pour signature
2023-10-10 - 10:38:23 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à olivier.sonneville@csgroup.eu pour signature
2023-10-10 - 10:38:23 GMT

-  Document envoyé par courrier électronique à pierre.lopez@cimpa.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:23 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à dfougerat@axway.com dfougerat@axway.com (dfougerat@axway.com) pour signature
2023-10-10 - 10:38:23 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à JOSEPH RAAD (joseph.raad@soprasteria.com) pour signature
2023-10-10 - 10:38:24 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à nathalie.lacassagne@soprasteria.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:24 GMT
-  Document envoyé par courrier électronique à gerard.borgato@soprasteria.com pour signature
2023-10-10 - 10:38:24 GMT
-  Courrier électronique consulté par randa.hadjar@soprahr.com
2023-10-10 - 10:38:47 GMT
-  Courrier électronique consulté par nathalie.lacassagne@soprasteria.com
2023-10-10 - 10:41:05 GMT
-  Courrier électronique consulté par Pierre Henri Tulard (pierre.tulard@soprasteria.com)
2023-10-10 - 10:42:49 GMT
-  Courrier électronique consulté par gerard.borgato@soprasteria.com
2023-10-10 - 10:45:50 GMT
-  Le signataire gerard.borgato@soprasteria.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Gérard Borgato
2023-10-10 - 10:48:56 GMT
-  Document signé électroniquement par Gérard Borgato (gerard.borgato@soprasteria.com)
Date de signature : 2023-10-10 - 10:48:58 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Courrier électronique consulté par pascal.mottet@soprasteria.com
2023-10-10 - 10:49:29 GMT
-  Le signataire pascal.mottet@soprasteria.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Pascal MOTTET
2023-10-10 - 10:53:09 GMT
-  Document signé électroniquement par Pascal MOTTET (pascal.mottet@soprasteria.com)
Date de signature : 2023-10-10 - 10:53:11 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Courrier électronique consulté par Arnaud Dillenschneider (arnaud.dillenschneider@soprasteria.com)
2023-10-10 - 11:02:33 GMT

 Document signé électroniquement par Arnaud Dillenschneider (arnaud.dillenschneider@soprasteria.com)

Date de signature : 2023-10-10 - 11:05:07 GMT - Source de l'heure : serveur

 Courriel électronique consulté par pierre.dagois@2moro.fr

2023-10-10 - 11:52:17 GMT

 Courriel électronique consulté par Marianne ROULET (marianne.roulet@soprabanking.com)

2023-10-10 - 11:58:58 GMT

 Le signataire Marianne ROULET (marianne.roulet@soprabanking.com) a saisi ce nom lors de la signature en tant que Marianne Roulet

2023-10-10 - 12:00:30 GMT

 Document signé électroniquement par Marianne Roulet (marianne.roulet@soprabanking.com)

Date de signature : 2023-10-10 - 12:00:32 GMT - Source de l'heure : serveur

 Le signataire pierre.dagois@2moro.fr a saisi ce nom lors de la signature en tant que Dagois

2023-10-10 - 12:04:19 GMT

 Document signé électroniquement par Dagois (pierre.dagois@2moro.fr)

Date de signature : 2023-10-10 - 12:04:21 GMT - Source de l'heure : serveur

 Courriel électronique consulté par dfougerat@axway.com dfougerat@axway.com (dfougerat@axway.com)

2023-10-10 - 12:21:29 GMT

 Courriel électronique consulté par JOSEPH RAAD (joseph.raad@soprasteria.com)

2023-10-10 - 12:57:29 GMT

 Le signataire JOSEPH RAAD (joseph.raad@soprasteria.com) a saisi ce nom lors de la signature en tant que Joseph RAAD

2023-10-10 - 13:08:02 GMT

 Document signé électroniquement par Joseph RAAD (joseph.raad@soprasteria.com)

Date de signature : 2023-10-10 - 13:08:04 GMT - Source de l'heure : serveur

 Le signataire nathalie.lacassagne@soprasteria.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Nathalie Lacassagne

2023-10-10 - 14:27:44 GMT

 Document signé électroniquement par Nathalie Lacassagne (nathalie.lacassagne@soprasteria.com)

Date de signature : 2023-10-10 - 14:27:46 GMT - Source de l'heure : serveur

 Le signataire randa.hadjar@soprahr.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Randa HADJAR

2023-10-10 - 15:07:34 GMT

 Document signé électroniquement par Randa HADJAR (randa.hadjar@soprahr.com)

Date de signature : 2023-10-10 - 15:07:36 GMT - Source de l'heure : serveur

-  Le signataire dfougerat@axway.com dfougerat@axway.com (dfougerat@axway.com) a saisi ce nom lors de la signature en tant que dominique fougerat
2023-10-10 - 15:46:58 GMT
-  Document signé électroniquement par dominique fougerat (dfougerat@axway.com)
Date de signature : 2023-10-10 - 15:47:00 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Courrier électronique consulté par gerard.demoura@galitt.com
2023-10-10 - 16:07:49 GMT
-  Courrier électronique consulté par eric.bierry@soprabanking.com
2023-10-10 - 18:23:37 GMT
-  Document signé électroniquement par Pierre Henri Tulard (pierre.tulard@soprasteria.com)
Date de signature : 2023-10-11 - 08:40:47 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Le signataire gerard.demoura@galitt.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Gérard de MOURA
2023-10-11 - 09:28:57 GMT
-  Document signé électroniquement par Gérard de MOURA (gerard.demoura@galitt.com)
Date de signature : 2023-10-11 - 09:28:59 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Le signataire eric.bierry@soprabanking.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Eric Bierry
2023-10-11 - 09:42:29 GMT
-  Document signé électroniquement par Eric Bierry (eric.bierry@soprabanking.com)
Date de signature : 2023-10-11 - 09:42:31 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Courrier électronique consulté par pierre.lopez@cimpa.com
2023-10-11 - 10:47:14 GMT
-  Courrier électronique consulté par pierre.lopez@cimpa.com
2023-10-12 - 16:07:17 GMT
-  Le signataire pierre.lopez@cimpa.com a saisi ce nom lors de la signature en tant que Pierre Lopez
2023-10-12 - 16:14:43 GMT
-  Document signé électroniquement par Pierre Lopez (pierre.lopez@cimpa.com)
Date de signature : 2023-10-12 - 16:14:45 GMT - Source de l'heure : serveur
-  Courrier électronique consulté par olivier.sonneville@csgroup.eu
2023-10-15 - 12:58:19 GMT
-  Courrier électronique consulté par olivier.sonneville@csgroup.eu
2023-10-16 - 08:34:52 GMT

 Le signataire olivier.sonneville@csgroup.eu a saisi ce nom lors de la signature en tant que O.SONNEVILLE
2023-10-16 - 08:44:09 GMT

 Document signé électroniquement par O.SONNEVILLE (olivier.sonneville@csgroup.eu)
Date de signature : 2023-10-16 - 08:44:11 GMT - Source de l'heure : serveur- Signature capturée depuis l'appareil avec le numéro
XXXXXXXX4674

 Accord terminé
2023-10-16 - 08:44:11 GMT