



**Accord de groupe SFR Group relatif à l'Emploi, l'intégration et le Maintien dans
l'emploi des salariés en situation de handicap**

2018 - 2019

Entre SFR Group composé de l'ensemble des sociétés figurant en annexe 1 qui en précise le champ d'application, représenté par Madame Florence Cauvet en sa qualité de Directrice Exécutive des Ressources Humaines du groupe SFR Group, ci-après appelé « le groupe », dûment mandatée à signer le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord :

CFDT représentée par Laurent Penon
en sa qualité de Coordinateur Syndical

CFE CGC représentée par Claude Terrier
en sa qualité de Coordinateur Syndical

CGT représentée par Laurence Pasquet
en sa qualité de Coordinatrice Syndicale

CFTC représentée par Francky Tabuteau
en sa qualité de Coordinateur Syndical

Et en présence de l'UNSA représentative sur l'ensemble du périmètre SFR Group Pôle télécom

Il a été conclu le présent accord.

IP FE
AC FT



| | |
|--|-----------|
| PREAMBULE | 5 |
| TITRE 1 - DEFINITION DU HANDICAP ET BENEFICIAIRES DE L'ACCORD | 7 |
| I. champ d'application _____ _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| II. Définition _____ | 7 |
| III. Bénéficiaires de l'accord _____ | 7 |
| TITRE 2 - PLAN D'EMBAUCHE ET D'ACCUEIL EN MILIEU ORDINAIRE | 8 |
| I. Respect de l'égalité des droits et des chances _____ | 8 |
| II. Les objectifs d'embauche _____ | 8 |
| III. Les différentes actions favorisant l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap _____ | 9 |
| III.1. La Recherche de candidatures _____ | 9 |
| III.2. Les engagements de recrutement en contrats d'alternance et stages _____ | 9 |
| III.3. La création d'une formation qualifiante reconnue par la branche _____ | 10 |
| IV. L'insertion et l'intégration du salarié nouvellement embauché _____ | 10 |
| IV.1. L'accompagnement du salarié en situation de handicap nouvellement recruté | 10 |
| IV.2. L'accompagnement de l'encadrement et du collectif de travail du salarié en situation de handicap nouvellement recruté _____ | 11 |
| TITRE 3 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP | 11 |
| I. Gestion du maintien dans l'emploi et suivi des cas complexes _____ _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| II. Plan de maintien dans l'emploi au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle _____ | 11 |
| II.1. La démarche de prévention de la désinsertion professionnelle _____ _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| II.2. Le diagnostic de situation en prévention de la désinsertion professionnelle _ | 11 |
| II.3. Action d'accompagnement à la reprise d'activité _____ | 12 |
| II.4. Développement de l'employabilité des salariés en situation de handicap _____ _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| III. L'adaptation des postes et de l'environnement de travail des salariés en situation de handicap _____ | 12 |
| III.1. Les aménagements de poste de travail _____ | 12 |
| III.2. Les adaptations des tâches, des objectifs et des horaires de travail _____ | 13 |
| III.3. Dispositifs relatifs au Travail à distance _____ | 13 |
| III.4. Recherche et innovations _____ | |

R FC
CJ
AE FT



| | | |
|--|--|----|
| IV. | La gestion des inaptitudes _____ | 14 |
| IV.1. | Les objectifs _____ | 14 |
| IV.2. | Le Comité de reclassement _____ | 14 |
| IV.3. | Les moyens _____ | 14 |
| IV.4. | Le traitement du handicap psychique _____ | 14 |
| | _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| V. | Plan de maintien dans SFR Group en cas de licenciement collectif _____ | 15 |
| VI. | Préavis spécifique _____ | 15 |
| TITRE 4 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES POUR LES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP DECLARE | | |
| | Erreur ! Signet non défini. | |
| I. | Dispositif de tutorat _____ | |
| | _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| II. | Entretien de départ _____ | 15 |
| TITRE 5 - LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP | | |
| I. | Le bilan de compétences _____ | 15 |
| II. | La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) _____ | 16 |
| III. | Le Compte Personnel de Formation (CPF) _____ | 16 |
| TITRE 6 - FORMATION, INFORMATION ET COMMUNICATION | | |
| I. | La formation des salariés en situation de handicap _____ | 16 |
| II. | La sensibilisation et formation de l'encadrement : public Managers / RH _____ | 17 |
| III. | La sensibilisation de l'environnement de travail : ensemble des salariés du Groupe : _____ | 18 |
| III.1. | Sur la dimension de l'information et la communication : lancement d'une Application numérique _____ | 18 |
| III.2. | Sur la dimension de la sensibilisation : conception de Flyers _____ | |
| | _____ Erreur ! Signet non défini. | |
| III.3. | Sur la dimension de la sensibilisation sur sites : animation innovante et participative _____ | 18 |
| TITRE 7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES | | |
| I. | Autorisation d'absences _____ | 18 |
| I.1. | La Démarche de R.Q.T.H. : _____ | 18 |
| I.2. | Autorisations spéciales d'absences pour les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés _____ | 19 |
| I.3. | Autorisations spéciales d'absences pour les salariés ayant des parents invalides ou des enfants handicapés _____ | 19 |

| | | |
|---|--|-----------|
| II. | Aides à l'accessibilité sur le lieu de travail – _____ | 20 |
| II.1. | Attribution d'une place de parking pour le personnel handicapé à mobilité réduite _____ | 20 |
| II.2. | Dispositifs spécifiques de transport _____ | 20 |
| II.2.1. | Budget _____ | 20 |
| II.2.2. | Aide à l'aménagement de véhicule _____ | 20 |
| II.2.3. | Aide à l'acquisition d'un véhicule aménagé _____ | 21 |
| II.2.4. | Aide ponctuelle aux trajets ou transport médicalisé _____ | 21 |
| II.2.5. | Aide au surcoût du permis de conduire _____ | 22 |
| III. | Dispositifs relatifs aux équipements individuels _____ | 22 |
| IV. | Partenariat 1% logement _____ | 22 |
| V. | Tickets Restaurants _____ | 22 |
| VI. | Congé parental spécifique _____ | 23 |
| VII. | Hotline dédiée au handicap _____ | 23 |
| VIII. | Mise en place de CESU _____ | 23 |
| IX. | Dispositif de don de jours de repos _____ | 23 |
| TITRE 8 - : LE RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE | | 24 |
| I. | Les objectifs quantitatifs _____ | 24 |
| II. | Les objectifs qualitatifs _____ | |
| TITRE 9 - : STRUCTURES DEDIEES DE LA POLITIQUE HANDICAP DE SFR GROUP | | 25 |
| I. | La Mission Handicap _____ | 25 |
| II. | La Commission de Suivi _____ | 25 |
| TITRE 10 - CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD | | 26 |
| I. | Durée et entrée en vigueur _____ | 26 |
| II. | Budget prévisionnel de l'Accord _____ | 27 |
| III. | Exécution et dépôt légal _____ | 27 |
| IV. | Publicité _____ | 27 |



PREAMBULE

Dans le cadre de sa politique de développement des Ressources Humaines, notamment en matière de transformation et d'innovation sociale, la direction du groupe souhaite aborder le développement des compétences de ses salarié(es) dans toute leur diversité. La traduction concrète d'une telle politique se forge étape par étape en appréhendant la dimension du handicap dans une approche globale de gestion des compétences et de santé au travail.

Pour ce faire, la construction de ce 1^{er} Accord handicap du groupe est engagée à l'instar de l'expérience probante et significative de l'UES SFR dans le déploiement de ses actions en faveur des Bénéficiaires de son 5^{ème} Accord handicap.

Dans cette perspective, la Direction a décidé de lancer une action de diagnostic afférente à la Politique du groupe sur ce sujet comme un préalable indispensable. Ce diagnostic a permis :

- d'apporter des éléments éclairants pour mieux répondre aux attentes exprimées par les salarié(es) concerné(es),
- de donner la mesure du niveau d'engagements du groupe nécessairement ambitieux tout en restant réalistes.

Les axes Sensibilisation, Formation et Communication permettront, dans un premier temps, de mieux ancrer la Politique Handicap du groupe en mobilisant tous les acteurs pour favoriser l'intégration et le maintien dans un emploi des travailleurs reconnus handicapés.

La dynamique proposée aux partenaires sociaux s'inspire d'actions dont les perspectives favoriseront la dimension du :

- *mieux vivre ensemble, autour des conditions d'accueil, d'insertion et de vie au travail*
- *mieux travailler ensemble, en prenant en compte les compétences au-delà du handicap,*
- *mieux anticiper, en renforçant tout risque de désinsertion professionnelle.*

Dans cette démarche, la Direction du groupe, notamment dans le cadre des lois de 1987 et de 2005, associe les partenaires sociaux, dont les instances représentatives, pour développer ensemble cette vision d'ouverture à laquelle le groupe est attaché, dans un contexte économique qui demeure exigeant.

Dans le cadre de cet accord, les parties affirment leur volonté d'entretenir la dynamique d'une politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap, qui s'inscrit dans sa politique de responsabilité sociale en alliant :

- recrutement et intégration de collaborateurs en situation de handicap,
- formation et développement des compétences,
- sensibilisation et communication sur l'accord
- action de maintien dans l'emploi et traitement de la problématique de la « désinsertion professionnelle », dans une démarche de prévention,
- mesures sociales spécifiques à destination des salariés en situation de handicap
- implication auprès du secteur protégé et adapté par le biais d'une politique d'achats responsables et de prestations commandées auprès de ce secteur.

C'est dans cet esprit général que la Direction du groupe a ouvert la discussion avec les partenaires sociaux pour une négociation en vue de la signature du 1^{er} Accord agréé « relatif à l'Emploi, l'intégration et le Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap » en application des articles L. 5212-8, L. 5212-17, R. 5212-14 et R. 5212-15 du code du travail. Les réunions de négociation se sont tenues les 22 septembre, 27 novembre, 21 décembre 2017 ainsi que les 12, 23 et 31 janvier 2018.



Les données ci-après serviront de base de référence pour les engagements pris dans le cadre du présent accord. Les parties prennent acte des éléments suivants, disponibles à ce jour (chiffres à jour au 31/12 2017) :

| données chiffrées de la situation d'emploi des salariés en situation de handicap | 2016 | 31/12/2017 |
|--|-------|------------|
| effectif d'assujettissement | 5785 | 4297 |
| obligation d'emploi 6% | 347 | 257 |
| Nb total d'unités bénéficiaires employées | 52 | 55 |
| Taux d'emploi global (directs et indirects) | 1,03% | 1,28% |

smic / 9,76

coefficient : 400 pour les sociétés* allant de 20 a 199 salariés

coefficient : 500 pour les sociétés allant de 200 a 749 salariés

coefficient: 600 pour les sociétés allant au delà de 750 salariés

Pour rappel, mode de calcul de la contribution :

Nb d'Unités Bénéficiaires (UB) manquantes X le coefficient correspondant à l'entité X le SMIC horaire

Eu égard à la durée d'application du présent accord (exercices 2018 et 2019), la volonté du groupe est de construire une politique en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap avec une vision globale en harmonisant à terme (fin 2019) au sein d'un seul et unique accord la gestion du handicap pour l'ensemble du groupe.

C'est dans cette logique que le présent accord est conclu pour 2 exercices, 2018 et 2019 tandis que l'accord propre à l'UES SFR qui expire au 31 décembre 2018 sera proposé à la prorogation d'une année pour expirer au 31 décembre 2019.



TITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET BENEFICIAIRES DE L'ACCORD

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord, signé au niveau du groupe, est applicable à l'ensemble des entités juridiques dont la liste, à la date de l'accord, est jointe en annexe 1.

Article 2 : Définition

Le chapitre IV du titre 1er du livre 1er du code de l'action sociale et des familles, repris dans la loi du n°2005-102 du 11 février 2005 stipule :

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Article 3 : Bénéficiaires de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont les collaborateurs des sociétés visés à l'annexe 1 et appartenant aux deux catégories suivantes :

- Les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés selon les critères définis par la loi du 11 février 2005 et ayant fourni à la Mission Handicap de SFR Group un justificatif à jour de leur qualité de bénéficiaire de ladite loi.

Sont ainsi notamment reconnus:

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H.¹) ;
 - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
 - Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain et percevant à ce titre une pension;
 - Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
 - Les veuves et orphelins de victimes militaires de guerre, ou titulaires d'une pension militaire d'invalidité sous certaines conditions ;
 - Les sapeurs-pompiers volontaires invalides à la suite d'un accident ou d'une maladie contractée en service, sous certaines conditions ;
 - Les titulaires de la carte d'invalidité ;
 - Les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH).
- Les salariés ayant engagé, auprès de la C.D.A.P.H de leur département de résidence, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et ayant fourni à la Mission Handicap le récépissé justificatif du dépôt de la demande auprès de la C.D.A.P.H.

En cas de refus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou de son non renouvellement, le salarié est tenu d'informer la Mission Handicap et son Responsable Ressources Humaines, dès réception

¹ C.D.A.P.H. : Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées



de la décision, pour respecter la réglementation sur le handicap. Cette situation arrête le bénéfice à toutes dispositions de l'Accord sans remettre en cause la poursuite des actions en cours et ce, jusqu'à leur clôture.

TITRE 2 - PLAN D'EMBAUCHE ET D'ACCUEIL EN MILIEU ORDINAIRE

Article 1 : Respect de l'égalité des droits et des chances

Le groupe réaffirme son engagement selon lequel le salarié en situation de handicap est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap ; Conformément à la loi, il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

En outre :

- Le salarié en situation de handicap doit pouvoir être admis à tous les emplois, après avis d'aptitude de la médecine du travail, au même titre que tout collaborateur.
- Le salarié en situation de handicap est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires.
- Tout recrutement mené dans le cadre du présent accord est basé sur l'évaluation des compétences et des aptitudes du candidat. Cette évaluation objective de chaque candidat tiendra compte si nécessaire de la juste compensation du handicap.

Article 2 : Les objectifs d'embauche

Les parties signataires du présent accord sont conscientes de l'importance de l'accueil de travailleurs handicapés au sein du groupe tout en convenant du décalage actuel entre les caractéristiques du marché de l'emploi des salariés en situation de handicap et les besoins de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences.

Néanmoins, la Direction du groupe et les organisations syndicales réaffirment leur volonté de mobiliser tous les moyens adaptés pour susciter des candidatures potentielles de personnes en situation de handicap qui sont à même de répondre aux profils recherchés.

Dans ce cadre, les Directions des Ressources Humaines sont en charge du respect et du suivi des objectifs d'embauche de l'accord.

Pour ce faire, la Direction s'engage à réaliser à minima **7 embauches** de salariés en situation de handicap sur la durée du présent accord, correspondant à une estimation d'environ **3%** du volume global d'embauches sur 1 année tous contrats confondus.



Modalités de mise en œuvre :

- La conclusion de **contrats à durée indéterminée sera privilégiée** autant que possible ;
- Tous types de contrats au titre du présent accord qui peuvent favoriser l'accès à l'emploi seront ouverts pour la réalisation de cet objectif d'embauche, **à savoir des CDI, CDD, contrats en alternance, contrats de travail temporaire et mise à disposition de personnel.**

Ces contrats peuvent être de toute nature soit à temps complet ou à temps partiel.

Article 3 : Les différentes actions favorisant l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap

1/ La Recherche de candidatures

Il est convenu que l'élaboration et la diffusion des offres d'emploi sont assurées par la filière Ressources Humaines de chaque entité, en appui de la filière managériale. Les offres d'emploi sont diffusées par tous supports dédiés, à cet effet.

Modalités de mise en œuvre :

Les actions pouvant être menées par la Mission Handicap consistent notamment à :

- Développer des partenariats avec le secteur de l'emploi des salariés en situation de handicap, à savoir ,
 - ✓ les CAP Emploi ;
 - ✓ les Pôle Emploi ;
 - ✓ les universités ;
 - ✓ les partenaires locaux ;
 - ✓ etc.
- Collaborer avec les centres spécialisés à l'accueil de personnes en situation de handicap, tels que :
 - ✓ les centres de reclassement professionnels (CRP)
- Recourir à l'aide de cabinets spécialisés dans le recrutement de salariés en situation de Handicap :
 - ✓ engagement des cabinets de proposer des profils en adéquation avec les demandes des RH.

La démarche pouvant être envisagée par le service des Relations Ecoles, en collaboration avec les Directions de Ressources Humaines et la Mission Handicap sera :

- Lors de la participation à des forums de recrutement de fixer comme objectif d'identifier des compétences et des potentiels en lien avec les exigences des postes et des métiers des différentes entités du groupe.

2/ Les engagements de recrutement en contrats d'alternance et stages

Afin de participer à l'acquisition de compétences et à la formation initiale des salariés en situation de handicap, les parties signataires du présent accord conviennent de l'intérêt de développer les contrats en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

La Direction est attachée à ce type d'action qui non seulement concourt à la formation des bénéficiaires mais contribue aussi à familiariser et sensibiliser les équipes et le management à l'insertion des salariés en situation de handicap.

Modalités de mise en œuvre :

Les actions qui seront menées par les RH, le service des Relations Ecoles avec le support de la mission Handicap du groupe reviennent à développer des partenariats avec des centres de formation qui accueillent



des étudiants en situation de handicap dans des filières correspondant aux métiers du Groupe et dont les besoins en recrutement sont identifiés, tels que les écoles d'ingénieurs, écoles de commerce, les universités, les CFA, etc.

L'objectif de ces partenariats est de faciliter l'accès aux formations qualifiantes ou diplômantes de personnes en situation de handicap. Un accent particulier sera mis sur des formations qualifiantes ou diplômantes sur des métiers porteurs du groupe.

La démarche engagée par la Direction sera de tisser des relations avec des partenaires facilitant l'intégration et la formation d'alternants et d'intervenir auprès des établissements spécialisés du secondaire afin d'informer dès le collège les jeunes en situation de handicap, sur les métiers des entreprises et les cursus scolaires qui y conduisent.

La RH aura une attention particulière à l'issue des contrats en alternance pour envisager l'embauche à durée indéterminée des alternants qui ont validé leur parcours de formation. La Direction se fixe un objectif **de 2 transformations en CDI** pour les collaborateurs qui auront été recrutés en contrat d'alternance.

3/ La création de parcours de formation soit diplômante, soit qualifiante reconnus par les branches

Le Certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification spécifique créée et délivrée dans les branches professionnelles du groupe. Il permet de valider des savoir-faire propres à des métiers reconnus comme permettant d'accéder à des emplois réels et concrets.

Le groupe a également pour objectif de créer un parcours de formation permettant à des personnes en situation de handicap possédant déjà un diplôme d'accéder à une qualification supérieure.

La Direction de SFR Group envisage ces actions pour accompagner la formation et la montée en compétence des personnes en situation de handicap, internes ou externes, qui souhaitent s'orienter vers des métiers du Groupe déterminés au préalable avec les RH.

Modalités de mise en œuvre du dispositif :

La mission Handicap déterminera avec les équipes RH et la Formation les métiers porteurs et le niveau de diplômes attendus. Des partenaires spécialisés seront sollicités pour l'élaboration des parcours.

A l'issue de cette formation, un accompagnement spécifique à la recherche d'emploi sera proposé aux alternants n'ayant pas pu être embauchés au sein du Groupe, par la transmission de leurs CV aux partenaires emploi du groupe.

Les parties conviennent de développer cette forme d'intégration des personnes en situation de handicap dans la politique d'accueil d'alternants au sein du Groupe.

Article 4 : L'insertion et l'intégration du salarié nouvellement embauché

La prise en compte des modalités d'accès à l'emploi implique la mise en œuvre d'actions spécifiques. Pour ce faire, l'ensemble des acteurs (Responsable Ressources Humaines, Manager, Médecin du Travail, Mission Handicap, futur salarié lui-même) seront mobilisés sur l'étude des éventuelles adaptations du poste ou des tâches liées au handicap, validée par le médecin du travail.

1/ L'accompagnement du salarié en situation de handicap nouvellement recruté

La Direction et les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent notamment des modalités suivantes dans l'accompagnement à l'intégration du salarié nouvellement recruté :

- Si nécessaire proposition d'une visite de pré-embauche ou d'embauche au futur collaborateur afin d'envisager au besoin les aménagements utiles avant la prise de fonction



- recours aux prestations d'un ergonome en lien avec le médecin du travail, en cas de besoin d'aménagements du poste
- entretien avec le RH du site, relais de proximité de la Mission Handicap
- en accord avec le collaborateur un point avec le responsable hiérarchique du site à son arrivée et en cours de période d'essai pour envisager les éventuels ajustements
- La Mission Handicap, dans le cadre de son rôle d'accompagnement des salariés en situation de handicap en poste, se tient à la disposition du salarié, pour faire le point à date sur sa situation.

2/ L'accompagnement de l'encadrement et du collectif de travail du salarié en situation de handicap nouvellement recruté

Un accompagnement spécifique de l'encadrement et du collectif de travail pourra s'avérer nécessaire en amont ou pendant la période d'intégration du salarié.

Modalités de mise en œuvre :

Des actions spécifiques pourront être préconisées et organisées par la Mission Handicap, notamment :

- Une action de sensibilisation du responsable hiérarchique du collaborateur et de son équipe
- Une action de formation spécifique de l'encadrement sur les attitudes à adopter vis-à-vis des collaborateurs souffrant d'un handicap spécifique.

Par ailleurs, des formations pourront être organisées au fil de l'eau sur demande des managers encadrant des salariés en situation de handicap.

TITRE 3 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Le volet concernant le maintien dans l'emploi du collaborateur est un axe important de la politique handicap du Groupe et auquel la Direction du groupe s'attache fortement en y intégrant toutes les actions de prévention de la « désinsertion professionnelle ». Les dossiers des collaborateurs étant par définition différents les uns des autres et/ou complexes, leur traitement peut nécessiter la réunion d'un comité pluri-disciplinaire afin de définir les solutions adaptées.

Pour exemple ce comité peut être composé des acteurs suivants en fonction des situations : le Médecin du travail en charge de suivre le salarié, le Management direct du salarié, le Responsable Ressources Humaines du salarié, le Représentant de l'organisme spécialisé dans le handicap qui suit le salarié en situation de handicap ou de son assistante sociale, un représentant de la Mission Handicap, etc

Article 1 : Plan de maintien dans l'emploi au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle

1/ La démarche et le diagnostic de situation en prévention de la désinsertion professionnelle

Les parties considèrent que l'action de prévention de la désinsertion professionnelle représente une responsabilité sur le plan de la santé et de la qualité de vie au travail.

Dans ce cadre, la Direction du groupe s'engage à prévoir un plan d'action en la matière pour les collaborateurs susceptibles d'être concernés.

R FC CF AE FT



Modalités de mise en œuvre :

La démarche consiste à anticiper le risque de perte d'une activité professionnelle, au regard d'une situation de handicap.

La Mission Handicap sera garante de l'accompagnement de chaque situation en collaboration avec toutes les parties prenantes.

En cas d'absence du collaborateur en situation de handicap pour cause de maladie de plus de 3 mois, la mission handicap lui proposera conjointement avec la RH un entretien individuel :

Le collaborateur peut accepter ou refuser cet entretien.

Il pourra également prendre l'initiative de la demande à bénéficier de cet entretien.

L'objet de cet entretien est de permettre la réalisation d'un diagnostic de situation individuelle du collaborateur afin d'anticiper et de prévenir un risque de désinsertion professionnelle. L'entretien pourra se tenir en présence du RH et du médecin du travail si le collaborateur le souhaite

La mise en place du diagnostic de situation si le collaborateur l'accepte :

- Le pilotage sera assuré par Mission Handicap
- Le médecin du travail sera destinataire du compte rendu du diagnostic préconisé par les parties prenantes et pourra être sollicité pour contribuer à l'amélioration de la démarche

Les parties rappellent par ailleurs que le salarié absent pour arrêt de travail de plus de 3 mois peut également solliciter une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail afin d'anticiper et de faciliter son retour dans l'entreprise.

2/ Action d'accompagnement à la reprise d'activité

La Direction et les partenaires sociaux s'accordent à considérer qu'un accompagnement du collaborateur en situation de handicap après une longue période d'arrêt d'activité professionnelle peut faciliter sa réintégration au poste de travail en sachant qu'il est susceptible de faire face à des changements pour lesquels il peut être démuni.

L'objectif est d'aider le collaborateur à retrouver, entre autre, un rythme de travail, à intégrer un environnement de travail qui peut avoir évolué durant son absence (nouvelle équipe, outils, process,...).

Article 2 : L'adaptation des postes et de l'environnement de travail des salariés en situation de handicap

1/ Les aménagements de poste de travail

L'aménagement des postes de travail, lorsque cela est préconisé par le médecin du travail, est une condition essentielle au maintien dans l'emploi du salarié en situation de handicap.

Modalités de mise en œuvre :

Les aménagements se font en concertation avec la personne concernée, sur préconisation de la médecine du travail, et si nécessaire après sollicitation d'un ergonomiste pour analyser la situation de travail dans sa globalité.

L'action d'aménagement est menée de la façon suivante :

- Information du salarié par la Mission Handicap ou son RH de la prise en compte de la demande d'étude ou de propositions d'aménagement de poste dans un délai maximal de 15 jours.
- Développement de partenariats avec des experts externes pouvant intervenir sur les sites concernés par l'accord



Les aménagements de poste peuvent concerner, à titre d'exemple :

- ✓ les matériels et logiciels informatiques pour les personnes mal ou non voyantes,
- ✓ des prestations d'interprétation en langues des signes françaises,
- ✓ des fauteuils ou sièges ergonomiques, etc.

A titre indicatif, le process de demande d'aménagement de poste figure en annexe 3 du présent accord.

2/ Les adaptations des tâches, des objectifs et des horaires de travail

Dans certains cas et notamment lorsque le handicap évolue, la capacité du collaborateur à réaliser l'intégralité des tâches requises par son poste de travail peut être altérée, indépendamment de ses compétences et de sa motivation.

Modalités de mise en œuvre de ces adaptations :

Ces adaptations, temporaires ou définitives, seront étudiées après recommandation médicale sur sollicitation de la mission handicap par la RH, le manager ou le salarié pour la recherche de solutions face aux constats des difficultés professionnelles du collaborateur afin de favoriser son maintien dans l'emploi.

Les solutions envisagées doivent être prises en concertation avec le médecin du travail, le manager et la RH, par exemple :

- ✓ un aménagement des tâches et des objectifs du collaborateur concerné pour tenir compte de la situation de handicap ;
- ✓ un aménagement horaire particulier ;
- ✓ un dispositif de télétravail (la mise en place d'un travail à distance à domicile ou sur site satellite est soumise à la condition qu'aucun aménagement lourd ne soit nécessaire et que les outils le permettent).

3/ Le traitement du handicap psychique

La Direction s'engage à déployer un accompagnement spécifique pour les collaborateurs en situation de handicap psychique.

Modalités de mise en œuvre :

La Mission Handicap travaille en collaboration avec la médecine du travail, les opérationnels RH, manager et équipe afin de favoriser le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap psychique.

Les moyens à mobiliser peuvent se traduire par des partenariats initiés par la Mission Handicap avec des associations dédiées et professionnelles du sujet pour aider les équipes médicales et les opérationnels RH à accompagner et à traiter le handicap psychique au travail, afin de réduire le risque de désinsertion professionnelle ou d'inaptitude.

Le besoin d'accompagnement individuel spécifique est étudié au cas par cas sur demande du médecin du travail. L'accompagnement prendra la forme d'un diagnostic de maintien réalisé par un professionnel spécialisé référencé auprès de la Mission Handicap.

L'aide financière accordée pour cet accompagnement individuel est fixée à **5 000€** par collaborateur sur la durée d'application de l'accord.



Article 3 : La gestion des inaptitudes

1/ Les objectifs

L'objectif est de permettre la résolution des cas de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap dans les meilleurs délais et en évitant autant que possible les situations d'urgence.

2/ Le Comité de reclassement

Le Comité de Reclassement se réunit, notamment, dans les cas suivants :

- déclaration d'inaptitude définitive au poste de travail des travailleurs handicapés ; y compris lorsque le handicap survient « subitement » (suite à un accident par exemple) et peu importe que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non professionnelle
- difficultés physiques dues à la survenance ou l'aggravation d'un handicap reconnu rendant impossible le maintien du salarié à son poste de travail.

Il est composé des acteurs suivants :

- Le Médecin du travail en charge de suivre le salarié ;
- Le Management direct du salarié ;
- Le Responsable Ressources Humaines du salarié ;
- Le Représentant de l'organisme spécialisé dans le handicap qui suit le travailleur handicapé ou de son assistance sociale ;
- Un représentant de la Mission Handicap ;
- Et s'il le souhaite, le salarié concerné.

Le Comité de reclassement doit être réuni par le RRH du salarié immédiatement à l'issue de la 2ème visite auprès du médecin du travail (ou de la seule visite en cas de danger grave et imminent). La convocation des membres du Comité doit se faire par écrit au moins 48 heures avant la réunion.

Le Comité de reclassement a pour missions d'étudier :

- les possibilités de maintien au poste de travail par des adaptations du poste, y compris des aménagements du temps de travail ;
- le reclassement sur un autre poste par le biais notamment d'un bilan de compétence, d'une formation professionnelle ;
- les reclassements tant dans l'établissement d'origine que dans tout autre établissement du groupe ou même à l'extérieur du groupe en cas de reconversion professionnelle.

Le RRH du salarié établit un compte rendu écrit à l'issue de la réunion du Comité. Ce compte rendu doit être communiqué à tous les membres du Comité.

Si le handicap a une origine professionnelle au sens de la loi (accident du travail/maladie professionnelle), les délégués du personnel seront consultés à l'issue du Comité de reclassement.

Il est entendu que les Directions opérationnelles des Ressources Humaines doivent informer, dès qu'elles en ont connaissance, la Mission Handicap des éventuelles situations d'inaptitude concernant des collaborateurs atteints de handicap.

3/ Les moyens

Afin de favoriser le reclassement interne au sein du groupe, les collaborateurs en situation de handicap sont prioritaires sur les postes à pourvoir, à niveau de compétences égales, par rapport à un collaborateur en mobilité n'ayant pas la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur handicapé. Le respect de cette priorité sera porté par la mission handicap auprès des Directions Opérationnelles des Ressources Humaines.

AP FC
CT AE
A



La Direction s'engage par ailleurs à financer les actions nécessaires au reclassement du collaborateur en situation de handicap déclaré inapte telles que des bilans de compétences ou des formations, etc.

Dans le cas d'un reclassement interne ou dans le cas où aucun reclassement interne n'est possible ou souhaité par le collaborateur, la Mission Handicap prendra en charge tout ou partie des mesures d'accompagnement en vue d'une reconversion professionnelle.

Ces mesures d'accompagnement au reclassement interne ou externe seront accordées dans la limite d'un **plafond de 10.000 €** par collaborateur. Ce budget ne sera pas impacté par des éventuelles dépenses liées aux adaptations de poste nécessaires pour permettre le reclassement du collaborateur en interne.

Article 4 : Plan de maintien dans SFR Group en cas de licenciement collectif

La situation des travailleurs handicapés susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation est examinée attentivement au cours de l'élaboration du projet. Dans l'éventualité d'un projet de licenciement pour motif économique, une attention toute particulière sera de même portée à chaque situation notamment lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

Par ailleurs la priorité au reclassement sur un autre poste disponible au sein du groupe sera donnée à compétences égales, au collaborateur en situation de handicap.

Article 5 : Préavis spécifique

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, la durée du préavis est portée à 3 mois pour les non cadres et à 4 mois pour les cadres.

Article 6 : Entretien de départ

Le Responsable Ressources Humaines a la responsabilité d'informer préalablement la Mission Handicap en cas de départ d'un collaborateur en situation de handicap.

Afin de mieux appréhender les causes de départ de l'entreprise des salariés en situation de handicap, un entretien de sortie avec le collaborateur, formalisé par écrit, doit être systématiquement réalisé par le Responsable Ressources Humaines, en présence le cas échéant de la Mission Handicap.

Titre 4 : LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de maintenir l'employabilité de chaque collaborateur, la Direction des Ressources Humaines s'engage à faciliter l'accès aux différents dispositifs permettant le développement de carrières des collaborateurs en situation de handicap.

A ce titre, la Direction souhaite que ces collaborateurs bénéficient de moyens adaptés pour accompagner leur souhait d'évolution professionnelle et favoriser certains dispositifs par une prise en charge complémentaire en faveur du collaborateur.

Article 1 : Le bilan de compétences

Le salarié en situation de handicap peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la loi.



Ce dispositif permettant de favoriser le maintien dans l'emploi ou le développement de l'employabilité s'effectue dans le cadre d'un congé pris en charge par le FONGECIF (la durée légale d'absence est de 24 heures).

A défaut de prise en charge par le Fongecif de tout ou partie du dispositif, le financement intégral du bilan peut être accordé au salarié dans la limite de la durée légale d'absence de 24 heures pour les collaborateurs en situation de handicap. Cette prise en charge se fera sur le budget de la Mission Handicap.

Article 2 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Le salarié en situation de handicap pourra également bénéficier d'une VAE sur demande dans les conditions prévues par la loi.

Ce dispositif permet à tout collaborateur de faire reconnaître ses compétences professionnelles par un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Depuis la loi du 5 mars 2014, la VAE s'effectue dans le cadre du CPF. Dans ce cadre, SFR Group s'engage à ce que chaque accompagnement à la VAE dans le cadre de **la mobilisation du CPF** par un collaborateur en situation de handicap, se fasse **sur le temps de travail**. Tous frais supplémentaires non-couverts par le droit commun (notamment l'OPCA) seront pris en charge par le budget de la Mission Handicap dans la limite globale de **2 200 Euros TTC** par diplôme pour l'inscription. Concernant les frais de déplacement, la prise en charge est fixée à hauteur des frais réels engagés dans le respect de la politique voyage de l'entreprise concernée.

Par ailleurs, **une demie journée d'absence autorisée** rémunérée sera accordée pour le passage de la soutenance sur présentation d'un justificatif (convocation à l'épreuve et attestation de présence..).

Article 3 : Le Compte Personnel de Formation (CPF)

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation, à l'emploi et à la démocratie sociale a mis en place le Compte Personnel de Formation (CPF), en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF) à compter du 1er janvier 2015.

Le CPF représente pour l'ensemble des actifs un moyen de se former tout au long de la vie. Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Le CPF est crédité en heures jusqu'à un plafond de 150 heures de formation (24h par an jusqu'à 120h, puis de 12h/an dans la limite de 150 heures) et permet de suivre des formations « diplômantes ou certifiantes », des formations permettant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou des actions d'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

La Direction s'engage à ce que chaque formation demandée par un collaborateur en situation de handicap dans le cadre du CPF, **et acceptée, soit prise sur le temps de travail dans la limite des 150 heures par an**, sous réserve que les dates de formation soient compatibles avec les besoins opérationnels et le bon fonctionnement du service.

La formation envisagée dans ce cadre doit être en dehors de toute action de formation obligatoire pour l'employeur et est non-imputable sur le budget formation de l'entreprise.

TITRE 4 - FORMATION, INFORMATION ET COMMUNICATION

Article 1 : Dispositif de tutorat

Tout collaborateur en situation de handicap pourra bénéficier, au cours de son parcours dans la société, et s'il le souhaite, de la mise en œuvre du programme de tutorat développé par l'entreprise sous réserve de la disponibilité d'un tuteur.



Le manager du tuteur sera informé par celui-ci sur sa participation au programme de tutorat et en tiendra compte dans le cadre de l'organisation du travail confié.

Les collaborateurs sont suivis et accompagnés dans leur vie professionnelle par un collaborateur volontaire, se trouvant dans leur environnement proche ou plus particulièrement dans leur métier.

Ce suivi particulier permet de faciliter non seulement l'intégration dans l'équipe du travailleur handicapé mais également de lui servir de soutien dans l'élaboration d'un projet professionnel et la construction d'un parcours professionnel évolutif.

Article 2 : Des formations dédiées aux salariés en situation de handicap

La Direction prend en compte les besoins spécifiques de formation liées au handicap (hors formation métiers) exprimés par la personne bénéficiant du présent accord.

Des formations spécifiques seront également proposées par la mission Handicap sur le thème « handicap et gestion de carrière ».

De plus les salariés en situation de handicap pourront bénéficier à partir de 55 ans, à leur demande, d'une formation de préparation à la retraite et d'un bilan retraite dédié (impact pension invalidité, retraite anticipée, etc).

Article 3 : La sensibilisation et la formation de l'encadrement et des RH

Le changement du regard et des représentations associées au handicap nécessite un travail pédagogique régulier auprès des équipes, pour que la place des travailleurs en situation de handicap soit acceptée au sein de chaque collectif de travail.

Les différents acteurs du groupe pourront ainsi bénéficier d'un temps de formation ou de sensibilisation sur la politique handicap du groupe dans le cadre du présent accord.

Modalités de mise en œuvre :

Des thèmes spécifiques et plus ciblées seront proposées à l'encadrement. A titre indicatif, les thématiques pourront être les suivantes :

- Sensibilisation sur le thème du handicap et de la Diversité ;
- Formation et/ou sensibilisation des managers / RH qui ont connaissance d'un collaborateur en situation de handicap ;
- Formation et/ou sensibilisation au titre de l'accueil, l'intégration ou/et de façon générale sur le thème du management d'une équipe diversifiée avec des collaborateurs en situation de handicap



Article 4 : Information et communication à l'ensemble des salariés du Groupe :

1/ Information des sites de la signature du présent accord

La Mission Handicap communiquera auprès des salariés de chaque site le contenu du présent accord, une fois celui-ci agréé, par les moyens les plus adaptés aux différents sites (intranet, écrans, etc). Il en sera de même auprès des médecins du travail.

2/ Information et communication : lancement d'une Application numérique dédiée au groupe

La Direction mettra en place un mode d'information et de communication innovant en développant une application dédiée aux collaborateurs de SFR sur le thème du handicap.

Modalités de mise en œuvre :

- Information sur les différents dispositifs spécifiques du présent accord
- Téléchargement libre de l'application spécifique sur tout appareil mobile (Smart Phone, Tablette, ...)
- Mise à disposition de différents services pour faciliter la recherche d'information et en assurer la mise à jour (Ex : actualités sur le handicap, aides et dispositifs spécifiques, coordonnées de contacts personnalisés...).
- Accès aux informations 24h/24h pour les utilisateurs avec des services interactifs, ...

3/ Sensibilisation sur sites : animation innovante et participative

Afin de sensibiliser et de partager avec le plus grand nombre l'information sur les dispositifs du présent accord, des opérations seront menées sur les différents sites à l'occasion de la *Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées* (3^{ème} semaine du mois de novembre chaque année).

L'objectif de ces actions est de mobiliser le collectif autour de valeurs partagées (handicap-diversité / non-discrimination-prévention, ...) et de présenter les dispositifs de l'accord.

Exemples de Modalités de mise en œuvre sur les différents sites :

- Rencontre des collaborateurs des sites et des associations locales dont l'activité est en lien avec le handicap.
- Organisation de quizz sur l'intranet, animations participatives sur site.

TITRE 5 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Afin de prendre en compte l'impact du handicap dans la vie professionnelle, des avantages spécifiques relatifs à des droits sociaux sont accordés aux salariés en situation de handicap.

Article 1 : Autorisation d'absences

1/ La Démarche de R.Q.T.H. :

Afin de faciliter les démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la C.D.A.P.H.², les salariés en situation de handicap bénéficient des moyens suivants :

- une autorisation d'absence rémunérée **d'1 jour par année civile** pour le temps passé à la constitution de son dossier administratif, le rendez-vous médical, et le dépôt du dossier auprès de la M.D.P.H.³ ou en cas

² C.D.A.P.H. : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

³ M.D.P.H. : Maison Départementale des Personnes Handicapées



de recours contentieux. Cette journée sera accordée sur présentation d'un justificatif (accusé de réception du dépôt du dossier ou convocation devant la C.D.A.P.H...) en amont ou dans les 48 heures qui suivent le rendez-vous .

Cette journée est fractionnable en demi-journée.

- une prise en charge par la mission handicap d'éventuels frais liés à la constitution du dossier sur présentation d'un justificatif après validation du devis par la Mission Handicap avec un plafond de **150 euros** sur la durée d'application de l'accord.

2/ Autorisations spéciales d'absences pour les salariés déjà reconnus travailleurs handicapés

Les parties signataires s'accordent à considérer que toutes dispositions prises en faveur des collaborateurs en situation de handicap répondent à la juste compensation du handicap dans le sens de la loi. Les dispositions spéciales accordées dans le cadre du présent Accord sont prises dans le même esprit.

A cet effet, la Direction du groupe accorde **3 jours** par année civile d'absences rémunérées liées à la situation de handicap du salarié (suivi médical, soins ou traitements,...).

Modalités de mise en œuvre : pour la prise des jours

- Remise des justificatifs d'absences, en amont, ou dans les 48 heures qui suivent le rendez-vous, auprès de la Mission Handicap ;
- Information dans un délai raisonnable de son Manager de ses absences prévues pour assurer la continuité de l'activité ;
- Les jours d'absences pris dans ce cadre sont fractionnables en demi-journées.

3/ Autorisations spéciales d'absences pour les salariés ayant des parents ou des enfants handicapés

La Direction de SFR Group accorde sur justificatif, en plus des jours d'absences accordés par la loi aux parents d'enfants malades, **2 jours** d'absences rémunérés par année civile aux parents d'enfant handicapé reconnu par la Maison Départementale du Handicap.

Seront de même bénéficiaires de la même disposition de **2 jours** d'absences rémunérées, les collaborateurs :

- dont les ascendants directs (père ou mère), les frères/sœurs, ou conjoint sont titulaires d'un document officiel attestant de leur handicap
OU
- ayant à leur charge au sens fiscal toute personne titulaire d'un document officiel attestant de leur handicap
ET
- qui justifient de la nécessité de prendre ces jours pour accompagner la personne concernée par le handicap.

Ces 2 jours sont cumulables pour le salarié qui cumulerait plusieurs situations au titre du présent point 3/.

Par exemple :

- Un collaborateur qui a 2 enfants handicapés a droit à 2x2 jours.
- Un collaborateur qui a 1 enfant handicapé et 1 ascendant direct handicapé a droit à 2x2 jours dès lors que les justificatifs du handicap sont produits et de la nécessité de prendre ces jours pour accompagner l'ascendant concerné par le handicap est justifiée.

Modalités de mise en œuvre : pour le bénéfice des jours

- Remise des justificatifs de Bénéficiaires d'un document attestant de son handicap

R Fc
AE
Fr



ou remise des justificatifs de la charge fiscale de la personne en situation de handicap ainsi que de son document justificatif auprès de la mission handicap et du gestionnaire paie.

- Les jours d'absences sont fractionnables en demi-journées.
- Information dans un délai raisonnable de son Manager de ses absences prévues pour assurer la continuité de l'activité.
- Remise des justificatifs d'absences, en amont, ou dans les 48 heures qui suivent le rendez-vous, auprès de la Mission Handicap.

Les jours d'absences pris dans ce cadre seront sans impact sur le budget de la Mission Handicap.

Article 2 : Aides à l'accessibilité sur le lieu de travail

1/ Attribution d'une place de parking pour le personnel handicapé à mobilité réduite

Les salariés en situation de handicap à mobilité réduite qui se rendent habituellement en voiture sur leur lieu de travail bénéficieront d'une place de parking. La mise en place de cette disposition sera mise en œuvre avec la Direction du site sur lequel travaille le collaborateur concerné. La direction veillera que cette place soit positionnée dans la mesure du possible au plus proche du lieu de travail.

2/ Dispositifs spécifiques de transport

Les salariés en situation de handicap sont invités à utiliser en premier lieu les aides accordées en application du droit commun. Ainsi, le bénéfice des aides décrites ci-après sera déclenché sur justification de ces recherches préalables. Par ailleurs, la Mission Handicap devra être informée par le salarié en cas de prise en charge ou de refus par les organismes dédiés.

Il est précisé que les mesures prévues ci-après aux points 4 à 6 ne sont pas cumulables et bénéficient au salarié après validation de sa période d'essai.

3/ Budget

Le financement des dispositifs spécifiques de transports prévus ci-après aux points 4 à 6 se fera dans la limite du budget annuel suivant :

- Pour 2018 : 30% du budget global du poste Maintien dans l'emploi sera mobilisé
- Pour 2019 : 25% du budget global du poste Maintien dans l'emploi sera mobilisé

4/ Aide à l'aménagement de véhicule

L'objectif de cette aide est de rendre possible la conduite ou l'utilisation d'un véhicule pour le collaborateur dont le handicap nécessite des adaptations.

Cette aide est plafonnée à hauteur de **8000€** par salarié sur la durée d'application de l'accord et dans la limite du budget annuel fixé pour le financement des dispositifs transport.

Modalités de mise en œuvre : pour les conditions de financement :

- Le salarié sera tenu de présenter la préconisation médicale établie par le médecin du travail. Cette prescription devra indiquer que l'aménagement est indispensable pour permettre le maintien dans l'emploi.

B FC CT AE



- La prise en charge de l'aménagement concernera les équipements spécifiques qui représentent un surcoût (ex : inversement des pédales, boule au volant, ...) et se fera sur présentation d'un justificatif
- Cette aide concerne le véhicule du collaborateur bénéficiaire ou le véhicule de particulier qui sert à le transporter.

5/ Aide à l'acquisition d'un véhicule aménagé

L'objectif de cette aide est de permettre au collaborateur reconnu handicapé de se déplacer au moyen d'un véhicule aménagé.

Cette aide est plafonnée à hauteur de **10 000€** par salarié et est versée sur, présentation d'un justificatif, une fois sur la durée d'application de l'accord (2 ans) dans la limite du budget annuel fixé pour le financement des dispositifs transport. Cette participation prend en charge uniquement le surcoût lié à l'aménagement du véhicule.

Modalités de mise en œuvre : pour les conditions de financement :

- le salarié sera tenu de présenter la préconisation médicale établie par le médecin du travail. Cette prescription devra indiquer que l'aide est indispensable pour permettre le maintien dans l'emploi.
- cette aide à l'acquisition de véhicule est accordée au titre de la compensation du handicap et ne résulte pas de l'absence d'infrastructures en matière de transport en commun
- l'aide est réservée aux collaborateurs présentant un handicap contraignant fortement leur mobilité et pour lesquels l'aménagement du véhicule n'est pas possible. A titre d'exemple : hauteur du véhicule, largeur des portes, ...

6/ Aide ponctuelle aux trajets ou transport médicalisé

L'objectif de cette aide est de compenser le handicap d'une personne dont les contre-indications médicales ne permettent ni l'usage des transports en commun ni la conduite d'un véhicule . Cette aide est le financement ponctuel de toute prestation permettant à la personne d'effectuer des trajets entre son domicile et son lieu de travail.

L'aide sera plafonnée à **3 500€** par salarié et par an dans la limite du budget annuel fixé pour le financement des dispositifs transport.

Modalités de mise en œuvre : pour les conditions de financement :

- le salarié sera tenu de présenter la préconisation médicale établie par le médecin du travail. Cette prescription devra justifier le besoin de compensation du handicap du collaborateur, étant entendu que cette prescription devra être confirmée ou infirmée par le médecin du travail tous les 6 mois.
- cette aide peut être utilisée en une ou plusieurs fois. Elle peut concerner plusieurs situations survenant dans le parcours professionnel.

Chaque collaborateur concerné doit mobiliser les aides de droit commun, cette contribution apportée par le présent accord peut être un complément de la PCH (Prestation de Compensation du Handicap délivrée par la M.D.P.H.).

Les parties conviennent que cette disposition reste transitoire et ne peut représenter une solution durable pour le maintien dans l'emploi du collaborateur.

Des solutions pérennes seront activement recherchées pour permettre le maintien dans l'emploi des collaborateurs concernés : travail à distance, formation, plan de maintien dans l'emploi...



7/ Aide au surcoût du permis de conduire

L'objectif de cette aide est de permettre la mobilité des collaborateurs en situation de handicap dont le projet professionnel nécessite la détention du permis de conduire et dont le handicap génère des besoins d'adaptations.

Cette aide est plafonnée à hauteur de **1 000€** est versée une fois sur la durée d'application de l'accord dans la limite du budget annuel fixé pour le financement des dispositifs transport

Modalités de mise en œuvre : pour les conditions de financement :

Cette aide est accordée sur justificatifs pour la prise en charge du surcoût spécifique généré par les adaptations du permis de conduire, tel que :

- leçons supplémentaires,
- adaptations techniques,
- surcoûts identifiés pour le passage du code, l'apprentissage de la conduite,
- installation temporaire (pose/dépose) d'équipements spécifiques devant être installés sur le véhicule de l'auto-école le temps de la leçon du salarié, etc ...

Article 3 : Dispositifs relatifs aux équipements individuels

L'objectif de cette aide est de participer au financement d'équipements individuels médicaux, (exemple : prothèses auditives, abonnement de suivi diabétique, participation à l'acquisition d'un fauteuil roulant...) nécessaires au maintien dans l'emploi du salarié en situation de handicap.

Modalités de mise en œuvre : pour les conditions de financement :

Cette aide est accordée :

- sur présentation d'une prescription médicale
- et sous réserve que le salarié fournisse un justificatif de prise en charge par l'assurance maladie et la mutuelle ou de la MDPH.

Cette aide vient en complément des aides de droit commun déjà accordées et est plafonnée à 5000 € par salarié et par an.

Article 4 : Partenariat « 1% logement »

Afin de favoriser l'accès au logement et le maintien dans les lieux des personnes handicapées, la Direction de SFR Group et les commissions de logement du CCE et des CE inciteront les organismes collecteurs du « 1% logement » à offrir un service spécialisé pour accompagner le diagnostic, l'orientation, la mobilisation des aides financières et la recherche de logement adapté auprès des bailleurs.

La Mission Handicap participe à la commission logement lorsque des dossiers de travailleurs handicapés sont concernés.

Article 5 : Tickets Restaurants

Les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier de tickets restaurant sur préconisations du médecin du travail en lieu et place de la prise en charge des frais d'admission aux restaurants d'Entreprise/Restaurants Inter-Entreprises. Cette demande doit être en lien direct avec des restrictions médicales liées à la situation de handicap du collaborateur concerné rendant impossible la fréquentation restaurants d'Entreprise/Restaurants Inter-Entreprises.

La prescription émise par le médecin du travail devra être confirmée ou infirmée chaque année.



Article 6 : Congé parental spécifique

Les parties conviennent que les collaborateurs ayant un enfant handicapé reconnu par la Maison Départementale du Handicap auront la possibilité de bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel jusqu'aux 8 ans de l'enfant.

Le congé aura une durée d'un an maximum renouvelable chaque année jusqu'au 8^{ème} anniversaire de l'enfant.

Le salarié devra informer l'entreprise, au moins 2 mois avant le début du congé ou de son renouvellement, soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge de la date de début du congé et de la durée du congé souhaitée.

Pendant la durée de ce congé et à l'issue de celui-ci, il sera fait application des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation. De la même façon, la demande de réintégration anticipée devra satisfaire aux conditions légales.

Article 7 : Hotline dédiée au handicap

La Direction de SFR Group met en place une hotline téléphonique, gérée par un organisme indépendant et respectant la confidentialité des appels, pour apporter un soutien administratif, juridique et psychologique concernant le handicap et pour répondre tout particulièrement aux questions des collaborateurs dont le handicap survient au cours de sa carrière professionnelle au sein du Groupe.

Dans le même sens, les collaborateurs souhaitant engager des démarches pour avoir la reconnaissance de travailleur handicapé pourront contacter cette hotline afin de bénéficier d'un accompagnement. Ils pourront également solliciter le Médecin du Travail ou la Mission Handicap qui les orientera.

Après formation des conseillers, cette hotline répondra également à toutes les questions liées au « handicap et à la retraite ».

Article 8 : Mise en place de CESU

Sous réserve de l'agrément de l'Accord qui vaudra acceptation par la D.I.R.E.C.C.T.E.⁴ de ces dispositifs, la Direction de SFR Group s'engage à faire bénéficier aux collaborateurs en situation de handicap des Chèques Emplois Services Universels (CESU pour les accompagner et les aider à faire face à leur situation de handicap.

Cette mesure s'applique rétroactivement pour les déclarations obtenues depuis 1er janvier 2018 sans qu'elle n'impacte le budget de la mission handicap.

Le collaborateur en situation de handicap devra faire la demande de CESU auprès de la Mission Handicap afin de bénéficier du versement d'un montant maximum de 320 € par an pendant les 2 ans de l'accord à compter de l'entrée en vigueur du présent accord sur présentation d'un justificatif de reconnaissance de son handicap.

Le financement du CESU sera à la charge de l'employeur à hauteur de 75%, et à la charge du salarié à hauteur de 25%.

Article 9 : Dispositif de don de jours de repos

La loi du 9 mai 2014 a instauré un nouveau dispositif légal de don de jours de repos.

Ce dispositif permet à tout salarié, sur sa demande et en accord avec son employeur, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps (CET).

⁴ D.I.R.E.C.C.T.E. : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Handwritten initials: R, Fc, CO, AE, FT



Le principe est de céder tout ou partie de ses jours de repos acquis, non pris, à un autre salarié qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Modalités de mise en œuvre :

- Les jours concernés et qui peuvent faire l'objet de don sont :
 - ✓ Les jours de RTT
 - ✓ Les jours de récupération
 - ✓ Les congés annuels au-delà du 24^{ème} jour
- Le salarié bénéficiaire qui s'absente au titre de la prise des jours qui lui ont été donnés :
 - ✓ Conserve sa rémunération
 - ✓ Conserve tous les avantages acquis avant le début de cette absence
 - ✓ Les jours d'absence pris dans ce cadre sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits que le salarié tient de son ancienneté
- Les bénéficiaires potentiels du présent dispositif **présentant tous justificatifs utiles et valides** sont :
 - ✓ Les salariés en situation de handicap reconnu
 - ✓ Les salariés ayant à sa charge au sens fiscal un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants
 - ✓ Les salariés ayant à leur charge au sens fiscal un proche âgé de plus de 20 ans reconnu handicapé
 - ✓ Les salariés dont les ascendants (père ou mère) détiennent une reconnaissance du handicap

Les conditions de mise en œuvre du dispositif, et notamment les jours pouvant être cédés, se feront conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

TITRE 6 - : LE RECOURS AU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs

Le législateur donne la possibilité à l'entreprise de développer la collaboration avec le secteur protégé et adapté. A cet effet, la Direction de SFR Group entend prendre son engagement vis-à-vis de ces entreprises et établissements car il constitue un des moyens d'agir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

A ce titre , la Direction compte favoriser le recours au secteur protégé et adapté en fixant un objectif de **1% sur** la durée de l'accord sur l'obligation légale de 6%.

Modalités de mise en œuvre :

Des contrats de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté seront développés dans une démarche construite par l'intermédiaire et avec le concours actif de la Direction des Achats.

Pour ce faire :

- Les nouveaux acheteurs seront sensibilisés aux spécificités du secteur protégé et adapté afin de développer les appels d'offres en direction de ce secteur.
- L'identification des besoins de recours à la sous-traitance sera faite afin d'élargir les appels d'offres au secteur protégé et adapté
- Pour lancer ses actions, SFR Group s'appuiera sur la liste des E.S.A.T.⁵ / E.A.⁶ que lui mettra à disposition l'UES SFR.

⁵ E.S.A.T. : Etablissement et Service d'Aide par le Travail

⁶ E.A. : Entreprise Adaptée



- Cette liste des E.S.A.T. / E.A. sera diffusée en interne pour faciliter la recherche des références des établissements auxquels les acheteurs souhaitent faire appel
- Une sensibilisation sur le secteur protégé et adapté sera prévue dans le cadre du présent Accord par l'organisation de visites au sein des E.S.A.T./ E.A. La participation des opérationnels et particulièrement des Acheteurs sera fortement encouragée.

TITRE 7 - : STRUCTURES DEDIEES DE LA POLITIQUE HANDICAP DE SFR GROUP

Afin de renforcer la concrétisation des engagements pris dans le cadre du présent accord, des ressources spécifiques sont dédiées au pilotage, au déploiement et au suivi des actions développées.

Article 1 : La Mission Handicap

La mise en place d'une structure dédiée afin de légitimer l'importance de la démarche en faveur de l'insertion des collaborateurs en situation de handicap est réalisée par SFR Group.

La Mission Handicap fait partie de la Direction du Développement RH. Elle définit et met en œuvre la politique Handicap de SFR Group.

La Mission Handicap intervient avec comme attributions principales :

- le conseil et l'aide technique pour les besoins d'adaptation des postes, en utilisant le recours à un ergothérapeute, le cas échéant,
- le suivi des personnes handicapées en poste,
- les actions de formation et de sensibilisation,
- le pilotage, l'animation et le suivi des différentes actions à mettre en œuvre définies par l'accord
- la consolidation des informations de chaque entité juridique, en vue du suivi de l'atteinte des objectifs de l'accord, en terme d'intégration des personnes handicapées et de collaboration avec le secteur protégé adapté,
- l'accompagnement des recruteurs, par la mise à disposition d'outils de recrutement adaptés et l'identification de prestataires de recrutement spécialisés,
- la veille réglementaire.
- la présentation annuelle du bilan quantitatif et qualitatif des actions réalisées et les résultats obtenus au sein de SFR Group auprès des organisations syndicales signataires et de la D.I.R.E.C.C.T.E.

La Mission Handicap pourra s'appuyer sur un réseau de relais handicap sur l'ensemble des sites pour promouvoir la politique handicap de SFR Group. (Responsables ressources humaines locales, ...)

L'équipe est constituée de manière permanente d'un Responsable Mission « Handicap », et d'une ressource complémentaire en fonction de l'activité, qui accompagnent les responsables opérationnels et les collaborateurs dans la mise en œuvre du présent accord.

Par ailleurs, des intervenants occasionnels tels que médecins du travail, infirmières, ergothérapeutes, conseils spécialisés, peuvent apporter leurs expertises ponctuellement dans leurs domaines de compétences.

La Direction de SFR Group s'engage à mettre à disposition pour sa politique d'intégration des salariés en situation de handicap, l'intégralité du montant de la contribution Agefiph que l'entreprise aurait dû verser si le présent accord n'avait pas reçu l'agrément par la D.I.R.E.C.C.T.E..

Article 2 : La Commission de Suivi



La Commission de suivi de l'accord est constituée de la façon suivante :

- pour la Direction :
 - o des Directeurs opérationnels des Ressources Humaines ou de leur représentant
 - o du responsable de la Mission Handicap
- pour les partenaires sociaux :
 - o d'un représentant de chacun des CE (à adapter le cas échéant en fonction du futur CSE à venir)
 - o d'un membre de chacun des CHSCT (à adapter le cas échéant en fonction du futur CSE à venir)
 - o d'un membre désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de SFR Group et ayant signé le présent accord

La Commission de suivi de l'accord a pour mission de :

- Suivre l'avancement des mesures engagées au titre de l'accord
- Alerter le représentant de la Mission Handicap en cas de dysfonctionnements rencontrés dans la mise en œuvre des actions
- Proposer éventuellement des actions correctives

La Commission de suivi se réunira une fois par an.

Seront présentés aux réunions de la Commission de suivi :

- L'état des lieux de l'emploi des salariés en situation de handicap (la dernière synthèse des D.O.E.T.H.) et l'évolution par rapport à l'année N-1,
- le bilan global quantitatif et qualitatif des actions réalisées au cours de l'année précédente,
- le bilan financier global de l'année écoulée et les orientations de l'année en cours,

Les membres disposent des documents de suivi 3 jours avant les réunions.

TITRE 8 - CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1 : Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Il entrera en vigueur rétroactivement au 1er janvier 2018 et sera effectif jusqu'au 31 décembre 2019.

Son entrée en vigueur est expressément subordonnée à son agrément par l'autorité compétente, l'Unité départementale 75 de la D.I.R.E.C.C.T.E, à Paris

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Les avantages tirés du présent accord agréé, cesseront de produire effets de plein droit au terme de sa validité. Cet accord ne pourra en aucun cas être requalifié en un accord à durée indéterminée à son terme échu.

Dans le courant de la deuxième année, et au plus tard trois mois avant la fin de la période d'application, la Direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord, et négocier sur les termes d'un nouvel accord.



Article 2 : Budget prévisionnel de l'Accord

Pour financer sa politique en faveur de l'Emploi, de l'Intégration et du Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap la Direction du groupe alloue un budget annuel qui représente les moyens financiers du présent accord.

Le budget annuel sera calculé, sur la base de la D.O.E.T.H, chaque année à la fin de l'exercice compte tenu des résultats concrets des actions engagées. La valeur du budget du présent accord sera ainsi au minimum l'équivalent du montant de la contribution qu'aurait versée à l'A.G.E.F.I.P.H. l'entreprise, en l'absence d'un accord agréé.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P. n°2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre sur la durée d'application de l'accord pour les exercices excédentaires mais aussi déficitaires.

Les parties conviennent de même d'une fongibilité du budget de l'accord entre les différents domaines/postes d'actions si nécessaire en maintenant au mieux le niveau de répartition préétablie.

Au terme du présent accord et en cas d'un nouvel accord signé avec les partenaires sociaux et agréé, sous réserve d'acceptation par l'Unité départementale 75 de Paris de la D.I.R.E.C.C.T. E., Ile de France., les sommes du budget éventuellement non dépensées pourront être reportées sur le budget du nouvel accord.

Le budget prévisionnel est présenté en Annexe 2 du présent accord, à titre indicatif.

Article 3 : Exécution et dépôt légal

Le présent accord est soumis à l'agrément de la DIRECCTE Paris (75) avant d'être déposé auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes au titre des alinéas ci-dessous.

Il deviendra pleinement exécutoire après l'obtention de l'agrément de la DIRECCTE et les dépôts réglementaires auprès de la DIRECCTE et du Conseil de Prud'hommes compétents.

Le présent accord sera, conformément aux dispositions des articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Cet envoi sera complété de l'envoi d'un exemplaire sur support électronique.

Les signataires du présent accord sont informés qu'un non-respect de son contenu est susceptible d'entraîner des pénalités financières, selon la demande de la D.I.R.E.C.C.T.E..

Article 4 : Publicité

Un original du présent accord sera communiqué aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de SFR Group, signataires ou non.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'intranet SFR Group.

Fait à Paris, en 11 exemplaires originaux, le ... 29 mars 2018



Pour SFR Group

Madame Florence Cauvet
Directrice Exécutive des
Ressources Humaines
du groupe SFR Group

**Pour les Organisations Syndicales
Représentatives au niveau du Groupe**

CFDT représentée par Laurent Penon,
Coordinateur Syndical dûment mandaté

CFE – CGC représentée par Claude Terrier,
Coordinateur Syndical dûment mandaté

CGT représentée par Laurence pasquet,
Coordinatrice Syndicale dûment mandatée

CFTC représentée par Francky Tabuteau,
Coordinateur Syndical dûment mandaté



ANNEXE 1

LISTE DES ENTITES JURIDIQUES ENTRANT DANS LE CHAMPS D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD DE GROUPE

- **SFR GROUP**
Siège social : 1 square Bela Bartok – 75015 PARIS
RCS PARIS : 794 661 470 – Code APE : 6110Z
- **NC NUMERICABLE**
Siège social : 10, rue Albert Einstein, CS 50507 Champs-sur-Marne – 77447 Marne-la-Vallée CEDEX 02
RCS MEAUX : 400 461 950 – Code APE : 6130Z
- **COMPLETEL**
Siège social : 1 square Bela Bartok – 75015 PARIS
RCS PARIS : 418 299 699 – Code APE : 6110Z
- **SFR BUSINESS DISTRIBUTION**
Siège social : 2 Rue Blaise Pascal Jardin d'entreprises - Immeuble Antarès – 28000 CHARTRES
RCS CHARTRES : 431 817 915 – Code APE : 6190Z
- **2SIP**
Siège social : 2 rue Blaise Pascal - Jardin d'entreprises, CS 90018 – 28008 CHARTRES Cedex
RCS CHARTRES : 494 281 587
- **SFR DISTRIBUTION**
Siège social : Bâtiment Le Prologue – 124 boulevard de Verdun – 92411 COURBEVOIE Cedex
RCS NANTERRE : 410 358 865 - Code APE : 6120Z
- **FUTUR TELECOM**
Siège social : 67 montée de SAINT MENET, CS 90203 – 13396 MARSEILLE CEDEX
RCS MARSEILLE : 444 172 274 – Code APE : 6190Z
- **NUMERGY**
Siège social : 12, rue Jean-Philippe Rameau, CS 80001 – 93634 La Plaine St-Denis cedex
RCS BOBIGNY : 753 105 956



**ANNEXE 2
BUDGET PREVISIONNEL 2017-2018**

| Budget prévisionnel de l'accord | 2018 | 2019 | | |
|---------------------------------|-----------|-----------|--|--|
| * Budget théorique AGEFIPH | 301.824 € | 233.504 € | | |

| Evolution du taux d'emploi Base DOETH 2017 : 1,28% | 1,75% | 2,49% | | |
|---|-------|-------|--|--|
| | | | | |

(*) Budget théorique de la première année calculé sur la base de la DOETH 2017 : 389664 €

| | DOMAINES | POSTES | CLES DE REPARTITION PAR DOMAINE | PROJETON BUDGET GLOBAL 2018 | PROJECTION BUDGET GLOBAL 2019 |
|---|----------------------------------|---|--------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 1 | PILOTAGE ET COMMISSION DE SUIVI | <p><u>Actions prises en charge : notamment :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Accompagnement au pilotage par un prestataire (bilans, présentation comité de suivi....) -Frais de fonctionnement de la structure dédiée | 8% du réalisé en fin d'accord | 24146 | 18680 |
| 2 | COMMUNICATION ET SENSIBILISATION | <p><u>actions en interne envisagées, notamment :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Elaboration des supports de communication et contenus intranet sur l'accord à destination des différents publics concernés (médecins du travail, collaborateurs..) -Evènements internes (SEEPH, sensibilisations ciblées..) -Mise en place d'une application accessible à tous les collaborateurs du groupe sur le handicap en général et les modalités de l'accord <p><u>Actions en Externe, notamment :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - intervention auprès des collégiens et lycéens en situation de handicap | 15% | 45273 | 35025 |



| | | | | | |
|--|--|---|-------------|---------------|---------------|
| 3 | MAINTIEN DANS L'EMPLOI AMENAGEMENT ET ACCOMPAGNEMENT | <u>Actions envisagées, notamment :</u> -Plan de Maintien dans l'emploi pour la prévention de la désinsertion professionnelle -Accompagnement des salariés dans l'emploi : études ergonomiques, adaptations multiples (postes, environnement...) -Anticipation des risques d'inaptitude -Développement de l'employabilité : bilans de compétence, VAE, bilans professionnels.... | 40% | 120730 | 93401 |
| 4 | FORMATION TH ET PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION FORMATION DES EQUIPES | <u>Actions envisagées, notamment :</u> - Création de parcours en alternance vers des diplômes supérieurs, correspondant à la demande du marché -Formation et sensibilisation des équipes | 17% | 51310 | 39695 |
| 5 | ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES | <u>Actions envisagées, notamment :</u> -Etudes d'accessibilité sur de nouveaux outils -Formation des collaborateurs en situation de handicap aux nouvelles technologies métier | 2% | 6036 | 4670 |
| 6 | RECOURS AUX ENTREPRISES DU SECTEUR PROTEGE | <u>Actions envisagées, notamment :</u> -Formation des acheteurs -inscriptions à des événements relatifs au secteur protégé (salons, colloques..) | 3% | 9326 | 7005 |
| 7 | AIDE AU RECRUTEMENT DE TRAVAILLEURS HANDICAPES | -Partenariats avec des partenaires spécialisés dans le recrutement des TH -Participation aux salons et forums -Accompagnement des alternats TH sur le marché du travail (si non recrutés) - Communication ciblée sur notre politique d'insertion | 15% | 45273 | 35026 |
| TOTAL BUDGET PREVISIONNEL THEORIQUE DE L'ACCORD | | | 100% | 301824 | 233504 |