**ACCORD**

**EN FAVEUR DE L’EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LA SOCIETE BOUYGUES CONSTRUCTION PURCHASING**

Entre les soussignés :

**La Direction de** **Bouygues Construction Purchasing,**

Et,

**L’organisation Syndicale Force Ouvrière**, ,

**L’organisation** **Syndicale Confédération Française des Travailleurs Chrétiens**,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**PREAMBULE**

Cet accord s’inscrit dans le cadre des lois Rebsamen et El Khomri (loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l’emploi et loi n°2016-1088 du 8 août 2016, relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels) …, et plus particulièrement dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour « l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

L’accord a l’ambition de changer durablement le regard porté sur les personnes en situation de handicap, d’impliquer les collaborateurs et les instances représentatives du personnel dans cette démarche et d’améliorer les conditions d’accueil et d’évolution de ces personnes dans notre entreprise.

Les parties au présent accord souhaitent formaliser leur engagement dans le domaine du handicap (sensibilisation, actions de recrutement, communication interne, externe, etc) dans le cadre de la démarche sociétale de l’Entreprise.

Par ailleurs, la Société Bouygues Construction Purchasing poursuit ses engagements auprès du secteur protégé (restauration, événementiel, impression et sous-traitance de certaines tâches administratives) afin d’améliorer le taux d’emploi.

Aussi, les parties au présent accord souhaitent formaliser ces actions dans le cadre d’un accord d’entreprise qui vise à prendre des engagements sur des actions pérennes, concrètes et réalisables, qui porteront sur :

- le recrutement direct de personnes handicapées ayant le profil et les compétences recherchés par l’entreprise en portant une attention particulière à leur accueil et à leur intégration,

- le maintien dans l’emploi des collaborateurs en difficulté du fait de leur état de santé et tout particulièrement les victimes d’accidents du travail et de maladies professionnelles*,*

- le développement de la sous-traitance au secteur protégé et adapté pour offrir la possibilité d’avoir une vie professionnelle aux personnes les plus lourdement handicapées.

Pour ce faire, les actions de communication entreprises seront poursuivies et adaptées.

Enfin, la Direction rappelle que le principe d’emploi de travailleurs handicapés est défini par la loi du 10 juillet 1987 et celle du 11 février 2005 pour « l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d’employer 6 % de personnes en situation de handicap. A défaut d’atteindre ce taux, elles versent une contribution volontaire à l’AGEFIPH ou signent un accord d’entreprise exonératoire, soumis à l’agrément de la DIRECCTE.

Dans ce cadre, les parties conviennent que le présent accord ne fait pas l’objet d’un agrément auprès de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi) et n’exonère pas l’entreprise de sa contribution volontaire à l’AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l’Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) le cas échéant.

**ARTICLE 1 : CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord est applicable à la société Bouygues Construction Purchasing, les actions et les objectifs précisés dans l’accord sont fixés et mesurés pour l’ensemble du périmètre d’application.

La notion de personnes en situation de handicap évoquée dans le présent accord renvoie à la qualité de travailleur handicapé au sens du Code du travail. Seules les actions les concernant peuvent être valorisées dans les bilans.

**ARTICLE 2 : PROGRAMME D’ACTIONS**

La Société Bouygues Construction Purchasing entend organiser son plan d’actions autour de 4 axes :

* Axe 1 : Plan d’embauche, d’intégration et d’évolution en milieu ordinaire
* Axe 2 : Plan d’information, de sensibilisation et de formation des collaborateurs
* Axe 3 : Plan de maintien dans l’emploi
* Axe 4 : Collaboration avec le secteur protégé et adapté

**2.1 - PLAN D’EMBAUCHE, D’INTEGRATION et D’EVOLUTION DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN MILIEU ORDINAIRE**

Tous les emplois actuels ou à venir au sein de la Société Bouygues Construction Purchasing sont, par principe, ouverts aux personnes en situation de handicap. Le but recherché par les parties signataires du présent accord est d’embaucher des personnes en situation de handicap avec comme principal objectif de les intégrer durablement dans l’entreprise.

**2.1.1 – Le recrutement des personnes en situation de handicap**

Le recrutement des personnes en situation de handicap s’effectue sur l’ensemble des postes ouverts dans le respect du principe d’égalité des droits et des chances. Il est accompli en tenant compte des

compétences requises pour le profil recherché et en vérifiant que la nature du handicap soit compatible avec l’emploi.

Pour répondre à cet objectif, il est convenu que la Direction des Ressources Humaines de la Société Bouygues Construction Purchasing s’engage à :

* sensibiliser et accompagner les managers en charge du recrutement ainsi que les campus relations écoles pour qu’ils soient des acteurs engagés, relais de la démarche.
* développer des partenariats personnalisés auprès des acteurs œuvrant pour l’intégration des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail (CAP EMPLOI, Pôle Emploi, Job board spécialisé, …),
* diffuser des offres d’emploi auprès des organismes spécialisés,
* participer aux manifestions, forums visant à favoriser le contact entre les entreprises et les demandeurs d’emploi handicapés,

La priorité en termes d’embauche pour la société Bouygues Construction Purchasing reste le contrat à durée indéterminée, néanmoins, l’entreprise reste convaincue que les périodes de stages, ou de contrat d’alternance sont d’excellents vecteurs d’intégration durable. C’est pour cela que la Société Bouygues Construction Purchasing souhaite engager une démarche partenariale avec ces écoles cibles en faveur de leurs étudiants en situation de handicap.

Les actions relations écoles de Bouygues Construction dans ce cadre :

* Sensibiliser et inciter nos campus relations écoles pour qu’ils soient de véritables relais auprès des étudiants, du corps professoral et de l’administration des écoles
* Participer aux manifestations organisées sur ces thématiques dans les campus
* Réaliser des sessions de recrutement dédiées aux stagiaires et alternants handicapés

Au-delà de la démarche partenariale en matière de handicap avec les écoles cibles, l’entreprise pourra solliciter d’autres formes d’intégration en alternance ou en stage.

Dans ce cadre, l’entreprise aura la possibilité de participer à l’opération de recrutement d’alternants en situation de handicap organisée chaque année au printemps par le Groupe Bouygues, en partenariat avec Cap Emploi.

**2.1.2 – Le processus d’intégration et d’évolution des personnes handicapées**

La volonté des parties au présent accord est de permettre aux collaborateurs en situation de handicap de vivre en pleine confiance leur handicap dans leur milieu professionnel.

Accueil et intégration

L’accueil de tout nouveau collaborateur est un point important pour une intégration réussie et particulièrement lorsque le collaborateur est en situation de handicap. L’accueil au sein d’une équipe est anticipé par la hiérarchie avec l’aide de la Direction des Ressources Humaines et de toute expertise interne ou externe utile.

Des actions peuvent être menées en amont pour informer et mobiliser l’équipe qui accueille un collaborateur en situation de handicap. Les actions à mettre en œuvre sont étudiées au cas par cas en fonction de la nature du handicap du collaborateur, de ses compétences et de son environnement de travail.

Le cas échéant, ces actions visent notamment à :

* améliorer l’accessibilité du lieu de travail du collaborateur par l’aménagement des locaux ;
* adapter le poste de travail et les horaires;
* sensibiliser l’entourage professionnel ;
* accompagner le collaborateur par un tuteur expérimenté.

Les médecins du travail seront, si nécessaire, associés à la mise en œuvre de l’ensemble de ces mesures afin de préconiser les aménagements nécessaires, d’évaluer leur efficacité et de préconiser les éventuelles améliorations à apporter.

Pour accompagner ces recrutements, les services concernés par l’intégration des personnes en situation de handicap pourront identifier sur la base du volontariat un « référent » qui aura pour mission d’accompagner ceux qui en exprimeraient le souhait dans leur démarche d’intégration, tant sur le plan de l’appropriation du poste que de l’environnement de travail. Cette personne, tout comme le service d’accueil, sera accompagnée et soutenue par le correspondant handicap et le cas échéant sera formée.

Evolution professionnelle

Les parties signataires rappellent l’obligation de non-discrimination portant sur l’état de santé des salariés et sa signification au regard du handicap. Elle porte sur les possibilités d’évolution dans l’entreprise, la rémunération, la carrière, la mobilité, la formation professionnelle des salariés en situation de handicap.

Les collaborateurs de l’Entreprise en situation de handicap ont accès à toutes les mesures de promotion professionnelle collectives et individuelles.

Chaque collaborateur en situation de handicap pourra solliciter auprès de sa hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines, un échange sur sa situation professionnelle dans le cadre de l’entretien professionnel**.** Cet entretien ne se substitue pas à l’Entretien Annuel d’Evaluation mais permet notamment de faire un point sur les éventuels aménagements de poste de travail nécessaires.

**2.2 – PLAN D’INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION DES COLLABORATEURS**

Le sujet du handicap s’inscrit dans le cadre des engagements sociaux et sociétaux de l’Entreprise. Pour rendre ses engagements concrets, les parties sont convenues de la nécessité de mettre en place des actions d’information, de sensibilisation et de formation. En effet, ils sont des leviers indispensables pour progresser vers une meilleure intégration des collaborateurs en situation de handicap et faire évoluer les mentalités.

* + 1. **La communication**

La Société Bouygues Construction Purchasing compte **s’appuyer sur ses moyens de communication interne** pour favoriser la sensibilisation des collaborateurs au handicap :

* + En diffusant largement la plaquette handicap de Bouygues Construction qui vise à définir de façon pédagogique les publics concernés par la RQTH ainsi que les démarches à effectuer pour son obtention ;

Une communication particulière accompagnera la signature du présent accord afin de relayer largement l’engagement de l’entreprise.

* + 1. **La formation - sensibilisation**

Afin de maintenir la mobilisation et le niveau d’information des collaborateurs, l’Entreprise mettra en œuvre **des actions de formation et/ou de sensibilisation** déclinées différemment en fonction des contextes et des populations ciblées (bureaux, chantiers, manager, RH …) permettant de :

* + lutter contre les appréhensions générées par le handicap et acquérir les bons réflexes lors des interactions avec une personne en situation de handicap,
	+ présenter les engagements de l’entreprise dans sa démarche d’emploi de personnes en situation de handicap,
	+ connaître les actions et dispositifs mis en place dans l’entreprise,
	+ informer sur les comportements à adopter en matière d’intégration, d’évolution professionnelle et de maintien dans l’emploi.

Dans ce cadre, le Groupe travaille sur le développement d’un module de formation en e-learning dédié au handicap. Intégré au sein du cursus digital « In pulse », ce module sera rendu obligatoire pour tous les nouveaux embauchés Etam/Cadres.

**2.3 PLAN DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI**

La prise en compte de la sécurité et de la santé au travail est depuis toujours une priorité pour l’entreprise qui travaille en permanence sur l’amélioration des conditions de travail.

Si l’insertion des personnes en situation de handicap dans l’entreprise est une préoccupation majeure, la nécessité d’instaurer des mesures spécifiques visant à maintenir ceux-ci dans leur emploi l’est tout autant.

Dans le cadre de son obligation de reclassement, de nombreuses démarches de maintien dans l’emploi sont depuis toujours mises en place dans l’entreprise avec l’aide des services de santé au travail et des représentants du personnel notamment pour les salariés reconnus inaptes totalement ou partiellement à leur emploi.

L’entreprise s’engage, lorsque les conditions le permettent, à tout mettre en œuvre pour maintenir dans l’emploi ou accompagner les collaborateurs qui le souhaitent.

Dans ce cadre, le Service d’Aide au Maintien dans l’Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH) propose d’accompagner les services ressources humaines et ou les référents handicaps dans toute démarche de maintien dans l’emploi, du montage de dossier de remboursement des frais liés à l’aménagement de poste à la formation et à la réorientation professionnelle.

**2.3.1 Mesures d’accompagnement**

Adaptation du poste de travail

Lors de la survenance du handicap ou en cas d’aggravation de la situation de santé du collaborateur en situation de handicap, des mesures peuvent être mises en place sur préconisation écrite de la médecine du travail et avec l’aide éventuelle d’un ergonome.

Ces mesures peuvent par exemple donner lieu à :

* un aménagement ergonomique, matériel ou organisationnel du poste de travail ;
* un aménagement des locaux et de l’accessibilité ;
* un aménagement du temps de travail pour raisons médicales et éventuellement la possibilité de travailler partiellement à distance. Dans ce cadre, les parties s’accordent à faire du temps partiel un vecteur d’aménagement de poste.

Recherche de reclassement

Lorsqu’un aménagement n’est pas possible, l’entreprise étudiera une possibilité de reclassement sur un poste disponible dans l’entreprise ou le Groupe tout en veillant au respect des restrictions médicales et de ses souhaits de mobilité géographique.

Chaque fois que nécessaire, le collaborateur en situation de handicap, pourrait se voir proposer différents dispositifs existants (notamment un bilan de compétences visant à faire émerger un projet professionnel conduisant soit vers un autre emploi au sein de l’entreprise ou du Groupe soit vers un emploi en dehors de l’entreprise, un outplacement, un plan de formation...).

Dans ce cadre, la Direction s’engage à mener une réflexion sur les moyens d’accroître l’efficacité des procédures de reclassement au sein du Groupe Bouygues par la mise en place d’outils et de procédures communes aux différents métiers.

Cellule d’accompagnement Bouygues Construction

Une cellule d’accompagnement au maintien dans l’emploi est mise en place en appui du comité handicap Bouygues Construction et des comités handicap des entités. Elle a pour vocation de :

* + Formaliser un process « Maintien dans l’emploi » et « Reconnaissance de la lourdeur du handicap » puis communiquer et mettre en œuvre ce process ;
	+ Rechercher des partenaires pour la création d’une plateforme nationale « bilan de compétences » ;
	+ Accompagner les équipes RH et les collaborateurs qui le souhaitent et plus globalement toutes les parties prenantes et mettre à leur disposition leur expertise sur le sujet du handicap ;
	+ Accompagner les dossiers de maintien « complexes », en lien avec la Médecine du travail.

Avant tout engagement de dépenses liées au maintien dans l’emploi, l’entreprise sollicitera l’aide de l’AGEFIPH, de préférence, avec l’aide du SAMETH.

**2.4 COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE**

L’entreprise peut s’acquitter en partie de son obligation d’emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de service avec les Etablissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT) et les Entreprises Adaptées (EA)\*[[1]](#footnote-1).

L’entreprise souhaite ainsi développer la collaboration avec le secteur protégé et adapté.

Pour atteindre cet objectif et permettre de développer de façon significative la collaboration avec le secteur protégé et adapté, la Société … et les Directions Achats s’engagent à :

* recenser les secteurs sous traités pouvant être confiés à des ESAT et EA ;
* continuer de référencer des ESAT et EA ;
* évaluer la qualité des prestations réalisées par le secteur adapté et protégé
* partager les bonnes pratiques ;

Par ailleurs, suite aux évolutions règlementaires récentes sur la prise en compte des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH), le Groupe souhaite encourager la collaboration avec des TIH et l’utilisation de l’annuaire TIH Business auquel Bouygues Construction adhère.

**2.5 MESURES D’ACCOMPAGNEMENT**

L’entreprise s’engage à accompagner ses propres collaborateurs en situation de handicap mais également à proposer les mesures suivantes au bénéfice des collaborateurs dont le conjoint et ou les enfants /ascendants seraient en situation de handicap.

Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

La démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi que les renouvellements doivent être accompagnés.

Les services de santé au travail ainsi que la Direction des Ressources Humaines peuvent apporter un soutien aux collaborateurs qui souhaitent s’engager dans cette démarche.

L’Entreprise offre une journée d’absence payée pour les collaborateurs reconnus comme travailleurs handicapés ou engageant une démarche d’obtention ou de renouvellement de RQTH pour accomplir les démarches administratives et/ou médicales.

*Aménagement du véhicule de service ou de fonction*

Pour les personnes en situation de handicap éligibles à un véhicule de service ou de fonction et ayant un besoin d’aménagement de celui-ci, l’entreprise s’engage à monter un dossier de financement auprès de l’Agefiph et avec l’aide du Sameth. A cet effet, une procédure détaillée est disponible sur Home.

Chèques CESU pour les collaborateurs en situation de handicap ou ayant des enfants ou ascendants en situation de handicap

Afin de participer aux frais engagés par les collaborateurs en situation de handicap ou ayant, **à charge**, des enfants et ou ascendants en situation de handicap, la Direction rappelle la mise en place du CESU (Chèque emploi service universel) préfinancé qui permet de rémunérer les services à la personne effectués au domicile du collaborateur dans des conditions sociales et fiscales avantageuses.Le CESU préfinancé est de 300 € par an et par collaborateur avec un financement à hauteur de 60% par l’Entreprise et de 40% par le collaborateur.

Aménagement d’horaires pour les collaborateurs ayant un conjoint ou enfant handicapé

* L’Entreprise propose d’étudier l’aménagement d’horaires pour les collaborateurs devant assurer eux- mêmes la conduite quotidienne de leur conjoint ou de leur enfant handicapé et qui rencontrent des difficultés pour y parvenir du fait de leurs propres horaires de travail. un aménagement du temps de travail pour raisons médicales et éventuellement la possibilité de travailler partiellement à distance. Dans ce cadre, les parties s’accordent à faire du temps partiel un vecteur d’aménagement de poste. Il ne doit toutefois pas pénaliser le collaborateur dans ses droits à prévoyance et retraite complémentaire.
* Par ailleurs, dans cette perspective, les cotisations prévoyance et retraite complémentaires continueront à être prises en charge par l’entreprise sur la base du temps plein à compter de la date de signature du présent accord pour toute personne travaillant à temps partiel et ayant un enfant à charge handicapé.

**ARTICLE 3 : ORGANISATION & PILOTAGE**

Notre Société s’appuiera pour le déploiement et le suivi du présent accord sur un référent handicap affecté à la Direction des Ressources Humaines pour coordonner et assurer le développement des actions, piloter la démarche, accompagner les établissements et assurer un suivi général des actions,

La mobilisation de tous permettra de faire progresser l’emploi de personnes handicapées dans l’entreprise, de faire évoluer les mentalités et de renforcer l’image de la Société Bouygues Construction Purchasing comme une entreprise engagée sur le sujet du handicap.

**ARTICLE 4 : SUIVI**

Un bilan de l’année écoulée sera présenté au comité d’entreprise dans le cadre de la consultation sur la DOETH. Ce bilan reprendra les objectifs fixés et les résultats obtenus ainsi que les actions réalisées et engagées par les différents établissements conformément aux engagements inscrits dans le présent accord.

**ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans avec effet au 1er octobre 2017 et prendra fin au 1er octobre 2020.

**ARTICLE 6 : PUBLICITé ET DéPOT**

Conformément à l’article L.2231-5-1 du Code du travail qui impose à compter du 1er septembre 2017 la publicité des accords collectifs, ce texte sera déposé sur la base de données nationale (dont le contenu sera accessible en ligne).

Dans le cadre de l’alinéa 2 de l’article précité, les parties actent leur volonté commune de publier partiellement cette négociation relative à l’accord en faveur de l’emploi des personnes en situation de Handicap

En effet, certaines informations constituent des données sensibles quant à la situation de l’entreprise et à sa stratégie.

Aussi, elles conviennent de ne pas publier le taux d’emploi des Travailleurs handicapés, les objectifs d’embauche et de maintien dans l’emploi de personnes en situation de handicap, les objectifs relatifs au recours au secteur protégé.

Au-delà de la diffusion auprès des salariés via le site intranet, le présent accord a été déposé conformément aux dispositions de l’article D. 2231-2 du Code du travail :

En 5 exemplaires dont :

- une version sur support papier signée des parties

- un exemplaire destiné à la DIRRECTE (Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi) de Saint Quentin en Yvelines, Pôle Travail, section des Yvelines (complété par un exemplaire électronique).

- un exemplaire destiné au secrétariat Greffe du Conseil des Prud’hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, le 6 novembre 2017

1. *Les Etablissements et Services d’Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés. Ces Etablissement et Services d’Aide par le Travail accueillent des personnes dont les capacités de travail ne leur permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée ou d’exercer une activité professionnelle indépendante. Les personnes orientées vers un ESAT sont des personnes handicapées dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de la capacité d’une personne valide.*

*L'entreprise adaptée (EA) fonctionne comme une entreprise en milieu ordinaire, mais sa particularité est qu'au moins 80 % des effectifs se composent de personnes en situation de handicap. Les 20 % restants peuvent être consacrés au recrutement de salariés n'étant pas en situation de handicap. L'entreprise adaptée propose à la personne en situation de handicap un accompagnement spécifique favorisant la réalisation d'un projet professionnel. Elle n'est pas une structure médico-sociale à la différence des établissements et services d'aide par le travail (Ésat).* [↑](#footnote-ref-1)