

ACCORD AGREÉ EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES ANNEES 2025 – 2026 - 2027

ENTRE

Monsieur Alain NORET, agissant en qualité de DRH du Groupe Eiffage Infrastructures et au nom de chacune des sociétés composant ce Groupe,

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives au niveau du Groupe Eiffage Infrastructures :

Pour la C.F.D.T. représentée par Madame Delphine SCHMIDT

Pour la C.G.T. représentée par Monsieur Georges CUELLO

Pour C.G.T.- F.O. représentée par Monsieur David CLOTAS

Pour la C.F.E – C.G.C. représentée par Madame Stéphanie POTAGE

Pour l'U.N.S.A. représentée par Madame Prisca LEMBERT

D'autre part,

Table des matières

Préambule	3
Chapitre I : Etat des lieux.....	4
I-1 : Les différents métiers d'Eiffage Infrastructures.....	4
I-2 : Définition du Handicap et bénéficiaires du présent accord.....	5
I-3 : Effectifs d'Eiffage Infrastructures au 31 décembre 2023.....	5
I-4 : Analyse des bénéficiaires de l'OETH au niveau d'Eiffage Infrastructures.....	6
I-5 : Taux d'emploi au sein d'Eiffage Infrastructures.....	10
Chapitre II : Pilotage de l'accord.....	11
II-1 : Rôle et Missions de la Mission Handicap	11
II-2 : Binôme Référents Handicap.....	11
II-3 : Comité de Pilotage de l'Accord	13
II-4 : Les Représentants du Personnel	13
II-5 : Les Services de Prévention et de Santé au Travail	14
II-6 : Les Services Achats.....	14
Chapitre III : Plan de Maintien dans l'Emploi des bénéficiaires de l'OETH	15
III-1 : Anticipation et analyse des situations individuelles	15
III-2 : Adaptation du poste de travail.....	16
III-3 : Aménagement des conditions de travail.....	16
III-4 : Accessibilité des locaux :	17
III-5 : Aménagement du temps de travail pour examens et soins médicaux :.....	17
III-6 : Accompagnement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :.....	17
III-7 : Emploi accompagné	18
III-8 : Gérer l'inaptitude du salarié bénéficiaire de l'OETH :.....	19
Chapitre IV : Recrutement et Intégration.....	20
IV-1 : Taux d'emploi et plan de recrutement	20
IV-2 : Intégration des bénéficiaires de l'OETH.....	20
Chapitre V : Gestion et Développement de la carrière des bénéficiaires de l'OETH	22
V-1 : Suivi personnalisé.....	22
V-2 : Compte Personnel de Formation (CPF).....	22
V-3 : Bilan de compétences	22
V-4 : Accompagnement à la mobilité des salariés reconnus RQTH :.....	23
Chapitre VI : Mesures supplémentaires	24
Chapitre VII : Communication et sensibilisation	25
VII-1 : Communication externe	25
VII-2 : Communication interne	25
VII-3 : Actions de sensibilisation des salariés d'Eiffage Infrastructures	26
VII-4 : Accessibilité Numérique.....	26
Chapitre VIII : Liens avec le Secteur Adapté et Protégé	27
Chapitre IX : Budget.....	28
Article IX-1 : budget prévisionnel – moyens financiers de l'accord	28
Article IX-2 : Financement du budget.....	29
Chapitre X : Champs d'application, cadre et agrément de l'accord	30
Chapitre XI : Commission de suivi et interprétation	30
Chapitre XII : Suivi et information de l'accord.....	31
Chapitre XIII : Dispositions finales	31
Annexes	34

Préambule

Préoccupation partagée par les Organisations Syndicales et la Direction d'Eiffage Infrastructures, le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent toujours un enjeu majeur pour Eiffage Infrastructures, et structurant pour la politique RSE.

A ce titre, et afin d'anticiper la mise en place d'un accord agréé pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap, un plan d'action handicap a été diffusé à l'ensemble des équipes de Direction d'Eiffage Infrastructures en juin 2024, présentant 12 actions (Cf. annexe 8) que chaque Société d'Eiffage Infrastructures se doit désormais de mettre en place et d'appliquer au sein de ses propres équipes.

Dans le prolongement de ce plan d'action, la Direction et les Organisations Syndicales se sont réunies aux fins de négocier un accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

Au cours de la 1^{ère} réunion de négociation de cet accord, la Direction a rappelé aux Organisations Syndicales le contexte et le cadre légal s'appliquant à toutes entreprises ayant au moins 20 salariés, incitant ces dernières à employer des salariés bénéficiaires d'une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés ou bénéficiaire d'une reconnaissance équivalente dans une proportion de 6% de son effectif (dit effectif d'assujettissement), ainsi que les mécanismes de calcul liés à la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

À la suite de cette présentation, les Organisations Syndicales ont souhaité pouvoir bénéficier d'une formation-sensibilisation sur le sujet du handicap, demande acceptée par la Direction, session qui s'est tenue le 5 septembre 2024.

Le présent accord s'inscrit pleinement dans le cadre de la LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, modifiée par la LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment l'Article L.5212-8 du Code du travail.

Cet accord a pour objectif de développer et de maintenir en emploi dans les meilleures conditions les salariés en situation de handicap au sein d'Eiffage Infrastructures, en définissant les différentes mesures retenues permettant notamment :

- Le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap (ergonomie, aménagement du poste etc...);
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs au sein d'Eiffage Infrastructures ;
- La formation et la sensibilisation des acteurs internes et la communication externe ;
- Le développement d'une politique achat « responsable » ;
- Le pilotage et la conduite de la politique handicap au sein d'Eiffage Infrastructures (budget, indicateurs...);
- Le développement de la collaboration avec le secteur du Travail Protégé et Adapté ;
- La prévention du handicap dès les premières alertes (restrictions du médecin du travail...).

A ce titre, l'ensemble des actions présentées et des engagements pris au sein de cet accord s'inscrivent pleinement dans le cadre de la note de Benoit De RUFFRAY du 25 juillet 2023 présentant la Politique diversité au sein du Groupe EIFFAGE, afin que ce dernier « soit reconnu comme un Groupe toujours plus inclusif, engagé en faveur de la diversité et de l'égalité des chances » (Cf Annexe 11).

Chapitre I : Etat des lieux

I-1 : Les différents métiers d'Eiffage Infrastructures

Afin de permettre à l'ensemble des acteurs de cet Accord de bien cerner les différents métiers présents au sein du Groupe Eiffage Infrastructures, sont repris ci-dessous les présentations des 4 grands métiers issus des sites internet afférents :

« EIFFAGE ROUTE

Eiffage Route apporte sa contribution à l'amélioration du réseau routier, à l'aménagement du territoire et à l'expansion des nouvelles mobilités.

Travaux neufs ou réhabilitation, les équipes participent à la réalisation de chaussées routières et autoroutières, portuaires, aéroportuaires et industrielles, et accompagnent les villes dans leur aménagement urbain. En un mot, elles construisent les réseaux de demain, pour améliorer le quotidien des Français.

Au-delà du réseau routier, Eiffage Route ce sont des experts dans le diagnostic et l'entretien du patrimoine. Ce sont aussi des chercheurs régulièrement distingués pour leurs innovations dans la mise au point de produits et procédés innovants... En bref, des femmes et des hommes animés par une passion, qui mettent leurs compétences au service des citoyens. »

« EIFFAGE GENIE CIVIL

En France, en Europe et à l'international, Eiffage Génie Civil déploie son expertise et son savoir-faire pour la conception et la construction de nombreux ouvrages.

À l'écoute des particularités locales, au plus près du terrain, les équipes d'Eiffage Génie Civil bâtissent des projets qui structurent durablement les territoires. Grâce à leur maîtrise des projets complexes, aux nombreux chantiers qu'elles conduisent chaque année partout dans le monde, et à leur préoccupation constante du respect de l'environnement, elles font d'Eiffage Génie Civil un acteur de premier plan en matière de construction responsable.

Forte de sa longue expérience et de ses références de renom, Eiffage Génie Civil dispose de tous les atouts pour se positionner sur les plus grands ouvrages et accompagner ses clients sur toutes les phases d'un projet grâce à une offre clés en main. »

« EIFFAGE METAL

Leader historique de la construction métallique clés en main, Eiffage Métal est reconnue pour sa capacité à réaliser des ouvrages exceptionnels, repoussant en permanence les limites de la technologie. Chez Eiffage Métal, il est mis chaque jour sa e capacité d'innovation et son savoir-faire au service de réalisations complexes en France et à l'international. Sous-stations, fondations, mâts et pièces d'éoliennes offshore, bâtiments, ouvrages d'art et ouvrages hydrauliques constituent ses domaines d'expertise.

Pour réaliser des ouvrages aussi singuliers qu'exigeants, Eiffage Métal s'appuie sur ses filiales, ses bureaux d'études intégrés et les capacités de production de ses sites industriels répartis en Europe. »

« EIFFAGE RAIL

Eiffage Rail œuvre au quotidien, en France et à l'International, pour concevoir, réaliser, entretenir, maintenir et gérer, en partenariat avec ses clients, des infrastructures ferroviaires sûres et performantes, relier durablement les territoires, faciliter la mobilité des personnes et l'acheminement des marchandises.

Forte de ses savoir-faire, de son expérience du secteur et de son organisation compacte et réactive totalement dédiée aux projets, Eiffage Rail s'affirme comme le partenaire de référence et d'excellence aux côtés des opérateurs publics et privés du transport ferroviaire. »

I-2 : Définition du Handicap et bénéficiaires du présent accord

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées propose une définition légale du handicap :

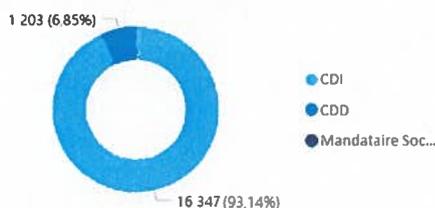
« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, **toute limitation** d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans **son environnement** par une personne en raison d'une altération substantielle, **durable ou définitive** d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles,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

Le présent accord s'applique aux bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) tel que définis à l'Article L.5212-13 du Code du travail, à savoir :

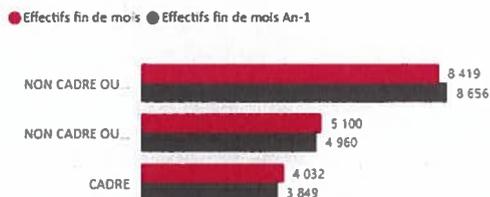
- Les travailleurs ayant une Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH), attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les personnes mentionnées à l'Article L.241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et victimes de la guerre ;
- Les personnes mentionnées aux Articles L.241-3 et L.241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la LOI N°91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladies contractées en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'Article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

I-3 : Effectifs d'Eiffage Infrastructures au 31 décembre 2023

RÉPARTITION PAR NATURE DE CONTRAT



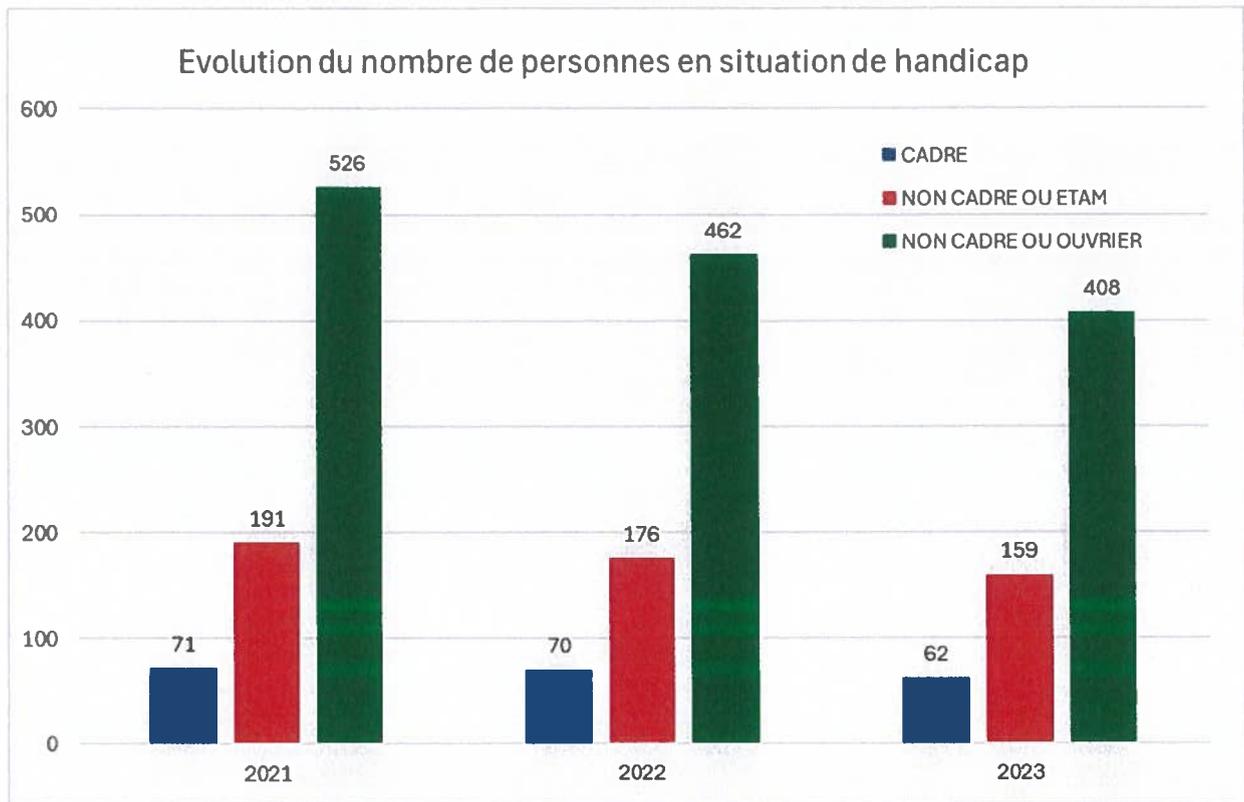
RÉPARTITION PAR GPE



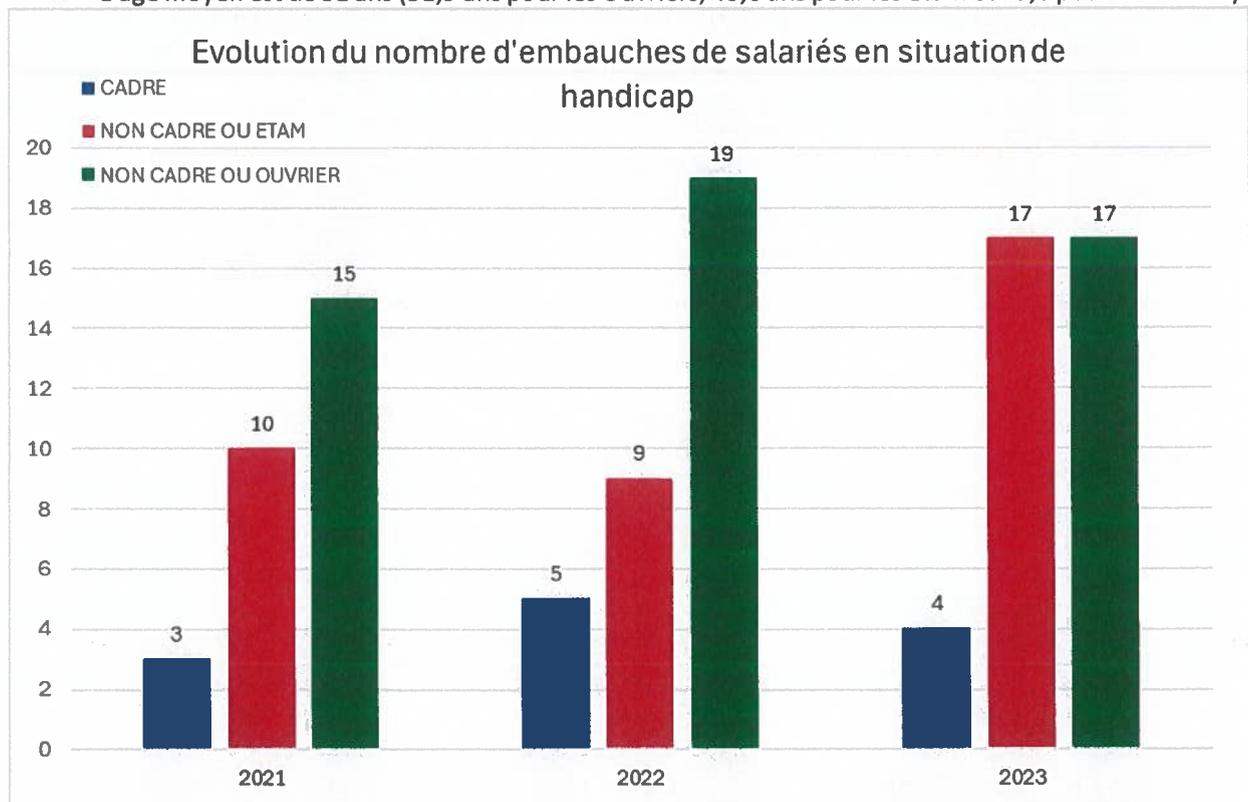
ANALYSE PAR ORGANISATION

Branche	Effectifs fin de mois An-1	Effectifs fin de mois	Age moyen	Taux de Femmes Cadres	Effectifs FDM % du total
INFRASTRUCTURES	17 430	17 515	42,0	18,9 %	99,8%
INFRASTRUCTURES (HORS GROUPE)	35	36	44,8		0,2%
Total	17 465	17 551	42,0	18,8 %	100,0%

I-4 : Analyse des bénéficiaires de l'OETH au niveau d'Eiffage Infrastructures



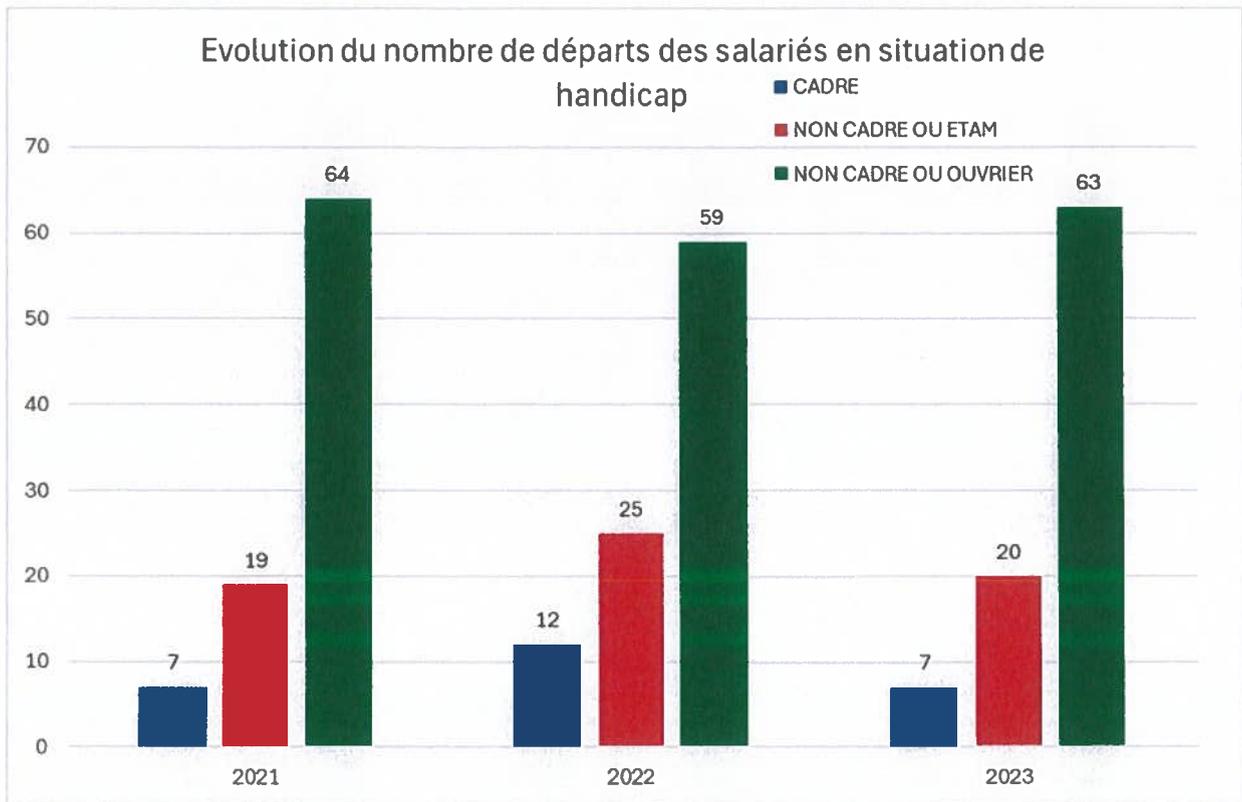
- Entre 2023, le nombre de salariés (629) en situation de handicap baisse de 20,2% par rapport à 2021 (788).
- Sur les 629 salariés de 2023, 612 sont en CDI et 17 sont en contrat d'apprentissage.
- L'âge moyen est de 51 ans (51,9 ans pour les Ouvriers, 48,8 ans pour les Etam et 49,8 pour les Cadres).



Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

CGSP *CD* *PL*

- Entre 2021 et 2023, le nombre d'embauche de salariés en situation de handicap (99) représente 1,25% du nombre total d'embauches sur la même période (7910).

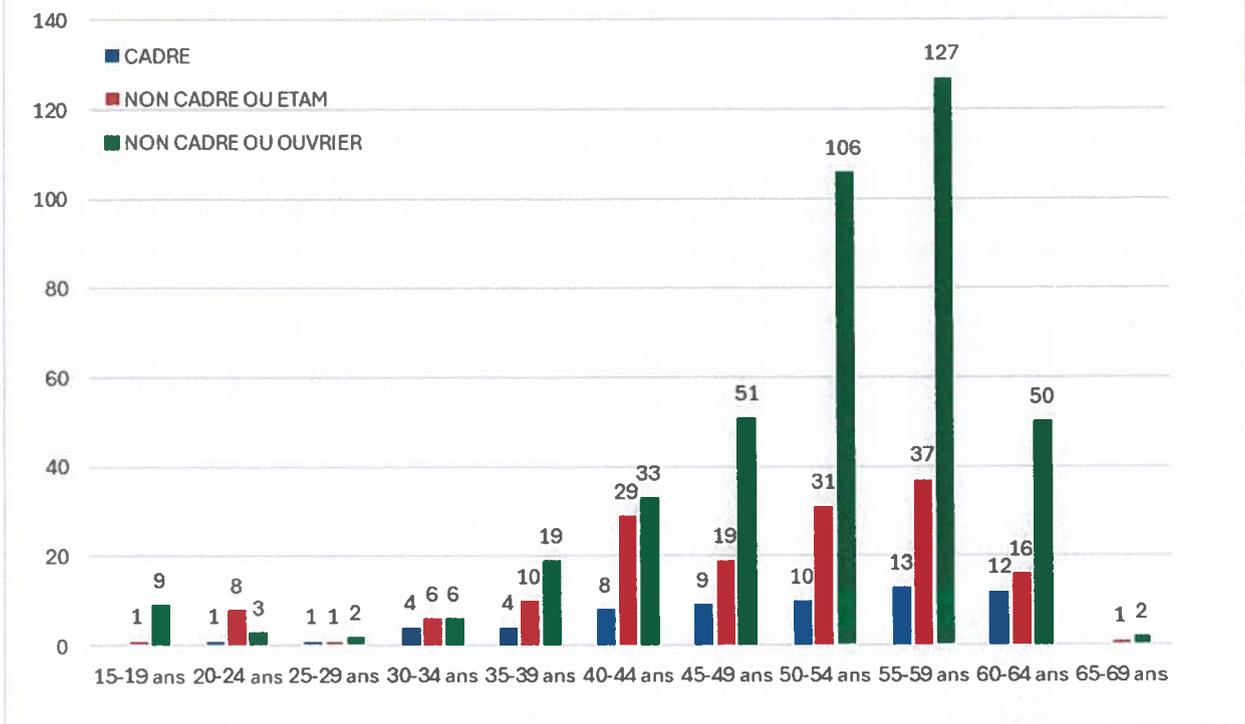


- Entre 2021 et 2023, le nombre de départ de salariés en situation de handicap (276) représente 3,4% du nombre total de départ sur la même période (8057) ce qui inclut les départs à la retraite.



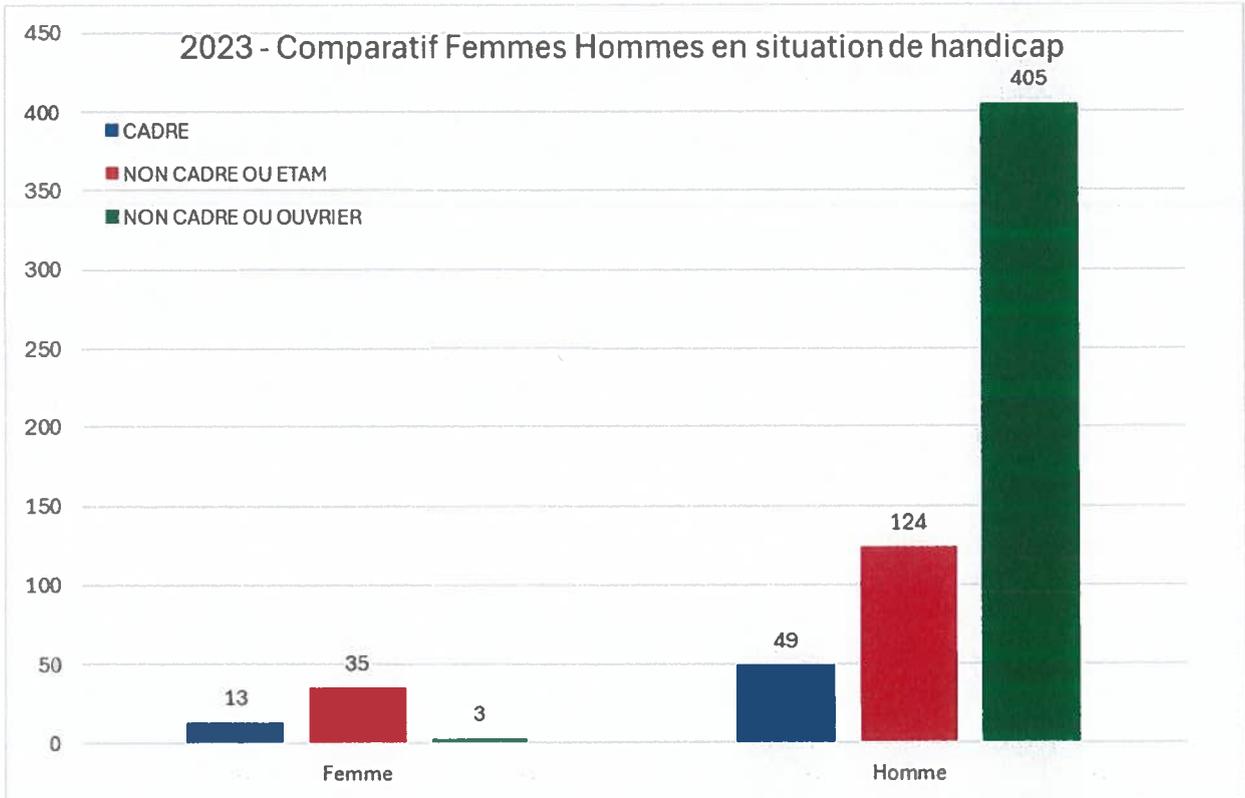
CG-PP
CD
PL

2023 - Répartition par âge des salariés en situation de handicap



- 405 salariés en situation de handicap ont plus de 50 ans (64,4%).

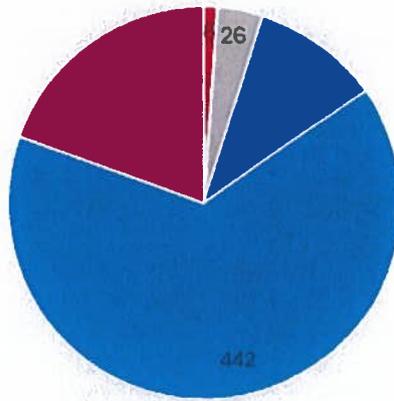
2023 - Comparatif Femmes Hommes en situation de handicap



- Age moyen des Femmes : 47,3 ans (51 Femmes - 8,1% de l'effectif des salariés OETH).
- Age moyen des Hommes : 51,3 ans (578 Hommes - 91,9% de l'effectif).

CSF
CD
PL

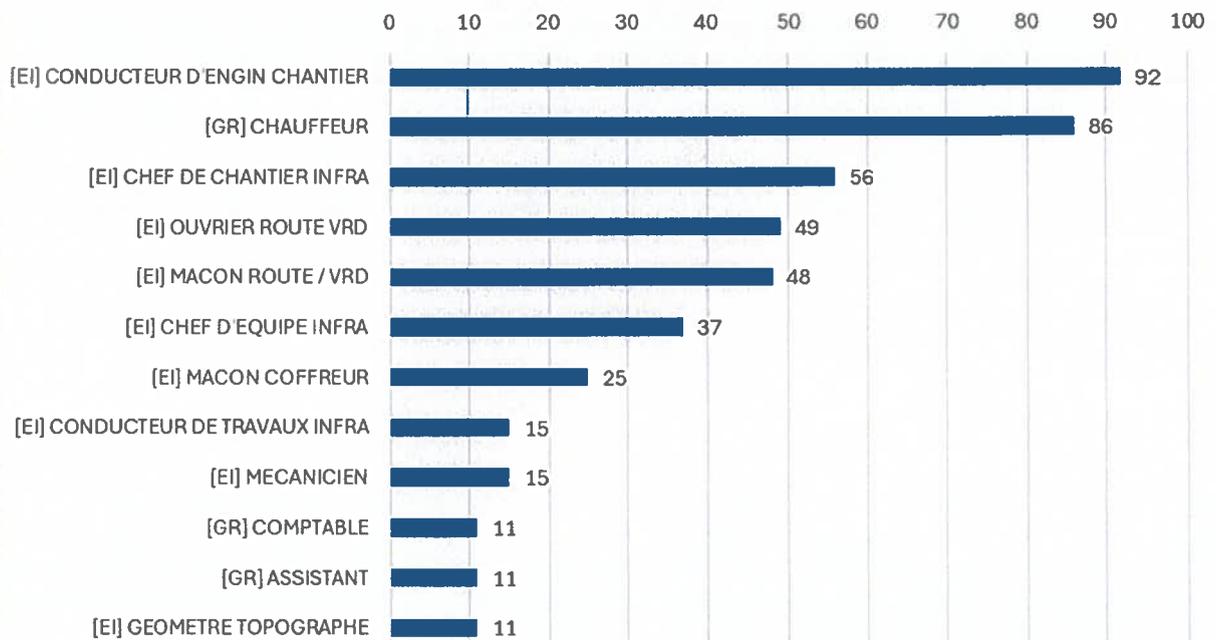
2023 - Répartition des salariés bénéficiaires de l'OETH par type de reconnaissance



- Titulaire Allocation Adulte Handicapé
- Invalide pensionné
- Victime AT-MP ayant entraîné une incapacité permanente
- Titulaire carte mobilité inclusion "invalidité"
- Travailleur reconnu RQTH

- Sur les 132 salariés victime d'un Accident du Travail ou d'une Maladie Professionnelle, 11 ont une incapacité permanente inférieure à 10%, et ne sont donc pas inclus dans le calcul de la DOETH.

2023 - Répartition des salariés bénéficiaires de l'OETH par Profil Emploi (+10)



- Les salariés éligibles dans les fonctions travaux sont les plus représentés (451, soit 66,9%).
- A l'inverse, 24 profils emplois ne sont représentés que par un seul salarié

I-5 : Taux d'emploi au sein d'Eiffage Infrastructures

Obligation d'Emplois de Travailleurs Handicapés (OETH) :

Chaque société de plus de 20 salariés d'Eiffage Infrastructures doit employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés à temps plein ou à temps partiel, dans une proportion de 6 % de l'effectif assujetti (effectif moyen annuel soumis à l'OETH, et arrondi à l'entier inférieur).

Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) :

Chaque société de plus de 20 salariés d'Eiffage Infrastructures doit chaque année effectuer une Déclaration relative à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Si une société ne remplit pas son obligation d'emploi, elle doit verser une contribution financière à l'AGEFIPH.

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

Salariés bénéficiaires (Unités Bénéficiaires) de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés, que ce soit internes (salariés « Eiffage ») ou externes (salariés mis à disposition par une Entreprise de Travail Temporaire ou bien par un groupement d'employeur) pris en compte chaque année dans le cadre de la DOETH.

Des modalités spécifiques de calcul s'appliquent aux BOETH âgés d'au moins 50 ans (Article D. 5212-3 du Code du travail). L'effectif moyen annuel des BOETH âgés de 50 ans ou plus pris en compte dans l'effectif total des BOETH est multiplié par un facteur de 1,5.

Le Taux d'Emploi correspond au nombre de BOETH / par l'effectif assujetti.

Evolution 2021 - 2023 des Indicateurs liés à notre OETH Branche Infrastructures

	Effectif Assujetti	Obligation d'Emploi (6%)	Unités Bénéficiaires	Unité Manquantes	Taux d'Emploi	Contribution financière
2021	16 881,29	1 001,59	662,52	380,18	3,92%	586 299 €
2022	16 352,75	960,80	669,33	326,20	4,09%	629 665 €
2023	15 516,90	915,00	625,69	310,55	4,03%	665 156 €

- En 2022, le taux d'emploi des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein du secteur de la Construction en France s'élève à 3,4% (Source : DARES).
- L'Obligation d'Emploi (OETH) baisse de 8,6% entre 2021 et 2023.
- Sur la même période :
 - o Le nombre de nos Unité Bénéficiaires baisse de 5,7% ;
 - o Le nombre d'Unités Bénéficiaires manquantes pour atteindre les 6% d'emploi de salariés bénéficiaires de l'OETH baisse de 18,3% ;
 - o La contribution financière augmente de 13,5%.

CG SP CD PL

Chapitre II : Pilotage de l'accord

Afin de s'assurer de la bonne mise en œuvre opérationnelle et le suivi du présent accord, il est décidé de créer une mission Handicap au sein d'Eiffage Infrastructures.

II-1 : Rôle et Missions de la Mission Handicap

La Mission Handicap, département spécifique de la Direction des Ressources Humaines de la Branche Infrastructures, composée de 2 personnes en central, en lien constant avec les binômes Référents Handicap, sera pilotée directement par la référente Diversité et Inclusion de la Branche, rattachée à la Direction RH de cette dernière.

Dans le cadre de cette Mission, la référente Diversité et Inclusion et son équipe auront en charge, pendant toute la durée de l'accord :

- Le déploiement et le pilotage opérationnel de l'ensemble du présent accord ;
- De s'assurer du suivi des engagements pris au sein du présent accord, ainsi que la réussite des objectifs définis ;
- D'adapter les différents processus RH en place aux bénéficiaires de l'OETH (recrutement, intégration, maintien dans l'emploi...);
- Avec l'appui de la Direction Communication d'Eiffage Infrastructures, concevoir et diffuser différents supports de communication et formation nécessaires au déploiement du présent accord, recenser l'ensemble des supports existants et les rendre plus facilement disponibles ;
- De mettre en place un outil de suivi budgétaire des éléments chiffrés initiés dans ce présent accord, de consolider une fois par an le bilan annuel chiffré des actions réalisées dans le cadre de notre politique Handicap, et de le présenter aux représentants de la DREETS en charge de l'agrément et du suivi administratif de l'accord ;
- De continuer et de développer les actions déjà mises en œuvre au sein d'Eiffage Infrastructures (Cf. Annexe 8 « Plan d'actions Handicap Branche Infrastructures ») ;
- De maintenir et renforcer les relations déjà établies avec les Binômes Référents Handicap (RH / Opérationnel) au sein de nos entités.

II-2 : Binôme Référents Handicap

Pour rappel, l'Article L.5213-6-1 du Code du travail prévoit que « dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».

Référent RH Handicap

Le rôle du Référent RH Handicap est de porter le sujet du handicap au sein de son organisation.

Le référent RH Handicap se doit d'avoir la capacité de :

- Répondre à toutes les questions que peuvent se poser un salarié ou manager quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi (faire preuve de pédagogie, connaître les mesures d'accompagnement proposées, les communiquer) ;
- Suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leurs carrières professionnelles ;
- Accompagner les salariés dans leurs démarches pour être reconnus bénéficiaire (démarches administratives, constitution du dossier si nécessaire...);

- Faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire (entretien en cours de période d'essai, formation et adaptation du collectif de travail à la situation spécifique du bénéficiaire...);
- Anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude ;
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- Piloter les fonds dévolus à la DOETH en lien avec le DRH.

Pour cela, le référent handicap doit :

- Se former afin de maîtriser et maintenir le socle de connaissances nécessaires concernant l'emploi des personnes en situation de handicap, via notamment la mise à disposition des outils nécessaires par la Branche Infrastructures et la Mission Handicap ;
- Animer une équipe pluriprofessionnelle composée d'acteurs internes (opérationnels, recruteurs spécialisés, médecine du travail, représentants du personnel...) et externes (AGEFIPH, maison départementale des personnes handicapées...)
- Être en contact avec la Référente Diversité et Inclusion d'Eiffage Infrastructures, qui lui apporte soutien et assistance ;
- Disposer sur son périmètre, de la légitimité d'action pour engager des actions et mesures concrètes.

C'est à cette fin qu'est créé un binôme Référent RH / Référent Opérationnel sur le sujet du Handicap

Référent Opérationnel Handicap

Acteur à part entière de la politique handicap au sein de son périmètre, le référent opérationnel Handicap :

- Fait des points réguliers avec le référent RH Handicap ;
- Légitime et soutient les actions locales mises en place et relatives au Handicap dans sa structure. Il suit notamment les recherches de reclassement en cas d'inaptitudes des collaborateurs, et assure toutes les présentations nécessaires au sein de son instance dirigeante ;
- Véhicule et promeut la politique handicap construite par et avec le référent handicap régional et son DRH auprès des différentes instances de son périmètre (comité de Direction, Exploitants, IRP...);
- Prend les arbitrages nécessaires vis-à-vis des opérationnels afin de maintenir et de favoriser l'application de la politique handicap au sein de l'ensemble de son périmètre ;
- Endosse un rôle d'exemplarité en participant aux événements spécifiques handicap (Semaine du handicap, duoday, ...).

A la date de signature du présent accord, 18 binômes référents handicap sont déjà actifs, et couvrent 90% du périmètre d'Eiffage Infrastructures.

L'objectif est de couvrir 100% de la Branche au plus tard le 30 juin 2025.

Selon la situation des différentes organisations opérationnelles au sein d'Eiffage Infrastructures, il est recommandé de mettre en place un réseau de référents handicap (RH et/ou opérationnel) « de proximité » afin d'être au plus près des problématiques rencontrées. Ceux-ci travailleront en étroite proximité avec le référents RH et opérationnel en lien direct avec le Comité de Direction de l'entité concernée.

L'ensemble du réseau handicap pourra se former et suivre la formation mise en place par la mission handicap.

II-3 : Comité de Pilotage de l'Accord

Présidé par le Référent Diversité et Inclusion d'Eiffage Infrastructures, le comité de pilotage, en charge du déploiement de la politique handicap au sein d'Eiffage Infrastructures et du suivi de l'accord, est composé à minima par :

- Un membre de la DRH Branche Infrastructures ;
- Le Directeur de la Prévention de la Branche Infrastructures ou son représentant ;
- Le Responsable du Recrutement de la Branche Infrastructures ;
- Un Référent Handicap RH ;
- Un représentant de la Direction des achats ;
- Un Référent Handicap Opérationnel ;
- Le Médecin du Travail d'Eiffage Infrastructures GD ;
- 2 Représentants par Organisation Syndicale représentative au sein d'Eiffage Infrastructures.

Le Comité de Pilotage aura notamment en charge :

- Le suivi du plan d'action et la définition des priorités à venir ;
- L'analyse du bilan de mise en œuvre de l'accord ;
- De décider des réajustements ou adaptations du budget en cours d'accord ;
- D'étudier les remarques émises par le Comité de suivi.

Le comité de pilotage se réunit autant de fois que nécessaire, et au minimum une fois par an.

II-4 : Les Représentants du Personnel

Partie intégrante de la réussite du présent accord de par leur proximité et leur connaissance des problématiques individuelles des salariés de leur périmètre respectif, les Représentants du Personnel sont aussi des acteurs clés dans le déploiement et la mise en place du présent accord, en tant que « Partenaire Social ».

A ce titre, il est rappelé que les Représentant du Personnel ont toute la légitimité nécessaire pour accompagner chaque salarié, avec son accord, dans toute les discussions initiées et démarches à mener autour de sa situation sur le sujet du Handicap au sens large.

Dans le cadre de l'information/consultation des CSE / CSEC sur la politique sociale et les conditions de travail et de l'emploi, seront présentés, en complément de la DOETH, l'ensemble des indicateurs relatifs au suivi du déploiement de la politique handicap au sein des différentes entités (Cf. Annexe 7).

Les partenaires sociaux (constitués de la Direction d'Eiffage Infrastructures et des Organisations Syndicales représentatives) d'Eiffage Infrastructures tiennent à réaffirmer l'importance du sujet du handicap au sein de cette information/consultation, et seront attentifs à la qualité de présentation et à l'exhaustivité des indicateurs fournis.

Il est décidé de créer des commissions Handicap :

- Au sein des CSE d'entreprise / CSEC des sociétés d'Eiffage Infrastructures de + de 250 salariés ;
- Au sein des CSE d'établissements de + de 250 salariés uniquement pour les sociétés de + de 1500 salariés.

Ces commissions se réuniront de plein droit une fois par an afin d'étudier les indicateurs transmis par la Direction et de préparer les délibérations de l'instance dans le domaine qui relève de sa compétence.

Elles seront constituées de :

- 3 membres pour les CSE d'établissement et d'entreprise ;

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

- D'1 représentant de chaque CSE d'établissement pour les CSEC des entreprises de + de 1500 salariés.

L'ensemble des représentants du personnel des sociétés soumises à l'OETH sera invité à suivre une formation dédiée sur le sujet du handicap et les modalités de suivi de l'accord, animée par la Mission Handicap.

Le temps passé en Commission sera considéré comme du temps de travail effectif. Les déplacements inhérents seront pris en charge par l'entreprise, dans le respect des règles applicables.

II-5 : Les Services de Prévention et de Santé au Travail

En tant qu'interlocuteur incontournable dans la surveillance médicale des salariés d'Eiffage Infrastructures, une copie de cet accord sera envoyée à l'ensemble des Médecins du travail travaillant avec les entreprises d'Eiffage Infrastructures.

Le binôme Référent Handicap peut solliciter les services de prévention et de santé au travail à tout moment pour toutes questions sur le sujet du Handicap, et pas uniquement au moment de la visite médicale d'un salarié, afin d'anticiper les mesures à prendre permettant au salarié de disposer des aménagements nécessaires pour exercer son activité dans les meilleures conditions.

Le médecin du travail intervient également dans la complétude du dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

II-6 : Les Services Achats

Afin de permettre d'atteindre l'objectif fixé concernant l'achat de prestations auprès du secteur adapté et protégé (6K€ HT minimum d'achat par an pour 100% des sociétés d'Eiffage Infrastructures soumises à l'OETH), le binôme Référent Handicap s'appuie sur les représentants locaux de la Direction des achats pour identifier si besoin de nouveaux prestataires du secteur adapté et protégé.

Il est fortement recommandé de favoriser les acteurs locaux et de proximité.

CG
CB
PI

Chapitre III : Plan de Maintien dans l'Emploi des bénéficiaires de l'OETH

Un des enjeux principaux de la Mission Handicap est de structurer et d'accompagner le déploiement d'une politique de maintien dans l'emploi de nos salariés bénéficiaires de l'OETH, sans distinctions du type de handicap dont le salarié est atteint.

III-1 : Anticipation et analyse des situations individuelles

Le maintien dans l'emploi de salariés, bénéficiaires ou non de l'OETH, passe d'abord et avant tout par la détection le plus en amont possible de difficultés de santé potentielles (troubles du comportement, signes de fatigues excessifs...) pouvant impacter à terme la situation du salarié dans son poste actuel.

La succession d'arrêt de travail de courte durée est potentiellement un des marqueurs importants d'une situation à risques.

Ces difficultés amèneront l'entreprise, avec l'accord du salarié, à l'organisation d'une visite médicale auprès du médecin du travail.

Le référent RH Handicap est également informé de l'ensemble de ces « situations » afin de s'assurer du bon suivi de ces salariés dans le temps.

Conformément à l'Article 27 de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail (L.2021-108 du 2 août 2021), un rendez-vous de liaison pourra également être mis en place, à l'initiative du salarié comme de l'employeur, auprès de chaque salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours.

Le rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et son employeur durant l'arrêt de travail afin de l'informer qu'il peut bénéficier :

- D'actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- D'une visite de pré reprise ;
- De mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail à sa reprise.

Ce rendez-vous n'est pas obligatoire et peut être refusé par le salarié sans conséquences.

Le salarié qui sollicite ou accepte ce rdv se voit proposer une date sous 15 jours par l'employeur.

Enfin, le référent RH Handicap et/ou un représentant du personnel peut, avec l'accord du salarié, participer à ce rendez-vous.

Conformément au plan d'actions handicap d'Eiffage Infrastructures, un suivi spécifique sera proposé à tout salarié en arrêt de travail de plus de 90 jours, sous la responsabilité de la fonction RH locale. Il sera mis en place avec l'accord du salarié.

L'objectif de ce suivi est de rester en contact avec le salarié en arrêt, de garder un lien humain et professionnel avec lui. Ce suivi permettra, au besoin, de réfléchir à une adaptation ou à un aménagement de son poste actuel, voire à un changement de poste le plus en amont possible, évitant ainsi que cette situation se finalise par une inaptitude du salarié à son poste de travail émise par le médecin du travail.

C'est aussi lutter contre l'idée reçue d'une possible forme « de gestion » de la fin du parcours professionnel. Ce dispositif s'applique également aux salariés bénéficiaires de l'OETH, sans durée minimale d'arrêt.

Un kit de communication sur les principaux enjeux de ces contacts sera mis à disposition par la Mission Handicap.

Un suivi régulier de ce dispositif sera réalisé au moins 2 fois par an en Comité de Direction (de Branche, DOP, Direction Régional, d'Etablissement...) en présence du binôme Référent Handicap.

Un suivi spécifique se fera également au niveau du comité de pilotage du présent accord (Article II-3).

III -2 : Adaptation du poste de travail

Chaque poste de travail d'un salarié bénéficiaire de l'OETH nécessitant un aménagement spécifique se doit d'être équipé, y compris le véhicule professionnel qu'il utilise.

C'est un prérequis.

Le référent RH Handicap sera l'interlocuteur privilégié du salarié pour instruire chaque nouvelle demande d'aménagement de poste, et, avec l'appui de la Mission Handicap d'Eiffage Infrastructures, sollicitera l'avis d'experts afin de réaliser une étude ergonomique mettant en évidence ce qui est contraignant, inadapté pour le salarié bénéficiaire de l'OETH dans la réalisation de son activité professionnelle, et d'identifier des solutions d'aménagement et d'adaptation, concrètes, réalistes et chiffrées.

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le cadre d'un recrutement, d'un maintien ou d'une évolution professionnelle d'une personne bénéficiaire de l'OETH.

Une fois l'étude réalisée, celle-ci pourra ensuite être soumise auprès du médecin du travail en charge du suivi du salarié concerné.

La concrétisation de cette étude et la prise en charge financière de celle-ci tiendra nécessairement compte du budget de l'accord.

Toute adaptation de poste préconisée par le médecin du travail devrait être mise en œuvre dans un délai le plus bref possible.

Avec l'appui de la Mission Handicap d'Eiffage Infrastructures, chaque salarié bénéficiaire de l'OETH se verra proposé un point annuel afin de s'assurer de la bonne adaptation de son poste de travail au regard de sa situation personnelle. Une information sera faite au salarié sur la possibilité d'être accompagné s'il le souhaite par un représentant du personnel.

Si des aménagements du poste de travail au domicile du BOETH sont également nécessaires, ils seront pris en compte dans le cadre de cet accord sous réserves :

- Que le poste que le BOETH occupe soit éligible au Télétravail ;
- Que les aménagements liés au domicile soient exclusivement ceux définis par l'étude ergonomique ;
- Que les aménagements liés au domicile puissent être pris en charge par le budget de l'Accord.

III -3 : Aménagement des conditions de travail

Les conditions de travail d'un salarié bénéficiaire de l'OETH doivent être adaptées à la situation de ce dernier. C'est un prérequis.

Aussi, ces conditions de travail, selon les préconisations du médecin du travail, nécessitent parfois certains aménagements, pouvant prendre plusieurs formes :

- Modulation ou allègement d'horaires (Cf. Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021) ;
- Recours prioritaire et encouragés au télétravail (Cf. Article 7.1 de l'Accord Groupe Eiffage sur le Télétravail Annexe 5) ;
- ...

En cas de période de réadaptation progressive d'un bénéficiaire de l'OETH à son poste de travail à la suite d'un arrêt de travail de plus de 90 jours dont sa cause est en lien avec sa situation de handicap, les parties conviennent que ce dernier verra, s'il le souhaite, son temps de travail contractuel abaissé de 20% sans perte

de rémunération, et ce, pendant une période à définir en lien avec le médecin du travail, mais ne pouvant excéder 3 mois.

III-4 : Accessibilité des locaux :

L'accessibilité des locaux d'entreprises aux personnes handicapées au sein d'Eiffage Infrastructures ne doit pas être un frein à leur recrutement et à leur intégration durable.
C'est prérequis.

Si des aménagements sont nécessaires, la Direction du site concerné étudiera, en lien avec la Mission Handicap, les travaux nécessaires à réaliser afin de permettre l'accueil de ces salariés au sein de nos effectifs.

Ces aménagements seront financés sur le budget de l'accord.

Enfin, la Direction veillera, en complément des mesures prévues à l'Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021 (Cf. annexe 3) à ce que progressivement tous les locaux accueillant des salariés reconnus Travailleurs Handicapés d'Eiffage Infrastructures soient accessibles aux personnes handicapées.

Dès la signature de l'Accord, un état de lieux concernant l'accessibilité de nos locaux sera lancé par la Mission Handicap de la Branche Infrastructures. Une 1^{ère} présentation de cet état des lieux sera faite aux membres de la Commission de suivi au plus tard le 31 décembre 2025.

III-5 : Aménagement du temps de travail pour examens et soins médicaux :

Certaines situations individuelles nécessitent, pour les bénéficiaires de l'OETH, un suivi médical régulier sur une période définie.

Après avoir informé à la fois son manager, son Responsable RH et le référent RH Handicap de sa situation spécifique, le bénéficiaire de l'OETH, après avoir justifié de la nécessité de se rendre à ce rendez-vous (rendez-vous formalisé par écrit) à son manager, et respecté un délai de prévenance d'au moins 15 jours pour permettre au collectif de travail auquel il appartient de s'organiser pendant son absence, pourra bénéficier d'une absence autorisée payée pour se rendre à son rendez-vous médical.

III-6 : Accompagnement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) :

La démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé peut pour certains être perçue comme lourde d'un point de vue administratif.

De même, les salariés qui peuvent potentiellement être reconnus comme travailleur handicapé, ne perçoivent pas systématiquement leur intérêt personnel à s'inscrire dans cette démarche, et ont parfois la crainte d'être stigmatisé au sein de leur collectif de travail.

Afin d'encourager et d'accompagner les salariés qui souhaitent mettre en place cette démarche, les partenaires sociaux d'Eiffage Infrastructures ont déjà prévu certaines dispositions (Cf. Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021).

CG
CD
PL

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent qu'il est nécessaire d'aller plus loin sur ce sujet, et souhaitent mettre en place les dispositions suivantes :

- Dans le cadre d'une 1^{ère} demande de RQTH, les salariés concernés pourront bénéficier de 2 jours d'absences autorisées payées pour effectuer toutes les démarches nécessaires au montage de leur dossier ;
- Dans le cadre d'un renouvellement de cette reconnaissance, les salariés concernés pourront bénéficier d'une journée d'absence autorisée payée pour effectuer toutes les démarches nécessaires au montage de leur dossier ;
- 6 mois avant la fin programmée de sa RQTH, le salarié concerné recevra via la Mission Handicap une alerte sur la nécessité de renouveler sa reconnaissance, ainsi que son Responsable RH et son référent RH Handicap ;
- Les référents RH Handicap seront sensibilisés au contenu détaillé de cette démarche (rôle et avis du médecin traitant, rôle et avis du médecin du travail...), et pourront, si besoin, bénéficier de l'appui d'un membre de la Mission Handicap d'Eiffage Infrastructures pour aider le salarié dans le montage de son dossier. Il est rappelé que certaines Sociétés d'Eiffage Infrastructures bénéficient d'ores et déjà de l'appui d'Assistante Sociale sur ce sujet.

Afin de faciliter les échanges entre le salarié reconnu de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou tout organisme d'information, d'accompagnement ou de conseil des personnes handicapées, il est convenu de l'octroi d'une journée d'absence autorisée payée par semestre, pour ces démarches administratives, sous réserve des justificatifs correspondants.

Compte-tenu du caractère particulier de cette journée, les Représentants du personnel et la Direction d'Eiffage Infrastructures s'accordent sur les modalités d'application de cette mesure, et notamment :

- D'accorder la journée pour toute demande exprimée à la Direction des ressources humaines et au responsable hiérarchique ;
- De ne pas cumuler la journée avec des jours de congés payés ;
- De prendre la journée dans le semestre civil suivant le semestre d'acquisition, faute de quoi elle sera perdue.

L'ensemble des mesures relatives à l'octroi de jours d'absence autorisée payée pourront, avec l'accord de la hiérarchie, être prise sous forme de ½ journées.

III-7 : Emploi accompagné

Le dispositif d'emploi accompagné a pour objectif de permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail, et permet au salarié en situation de handicap de bénéficier, dans le cadre du maintien dans son emploi, d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle.

Le dispositif d'emploi accompagné propose notamment les prestations suivantes :

- L'évaluation de la situation du salarié reconnu handicapé, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins ;
- La détermination de son projet professionnel ;
- L'accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de sécuriser son parcours professionnel en facilitant notamment son accès à la formation et aux bilans de compétence, en assurant si nécessaire une intermédiation entre la personne handicapée et son employeur, et en proposant des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée, en lien avec les acteurs de l'entreprise, notamment du médecin de travail.

La mise en place de ce dispositif, sollicitée soit par le salarié ou son employeur, est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

Dans le cas où l'entreprise est amenée à participer au financement de ce dispositif, celui-ci sera pris sur le budget de l'accord.

Le bilan de compétence sera réalisé sur le budget du présent accord.

III-8 : Gérer l'inaptitude du salarié bénéficiaire de l'OETH :

Dans le cas spécifique d'un salarié bénéficiaire de l'OETH déclaré inapte par le Médecin du travail, les partenaires sociaux conviennent des mesures suivantes :

- Proposition systématique d'au moins une action de reclassement ;
- Présentation de l'ensemble des postes disponibles susceptibles de correspondre aux aptitudes du salarié ;
- Renforcement de la procédure de recherche de reclassement, via la sollicitation d'un organisme en vue d'aider et d'accompagner cette recherche de solution de reclassement ;
- Lorsqu'un besoin de formation complémentaire est émis par l'organisme accompagnant la recherche de reclassement, la formation, une fois validée, s'effectue sur le temps de travail. Elle sera financée par son employeur afin d'assurer la prise en charge de 100% du coût pédagogique de la formation envisagée

Ces mesures ne s'appliqueront pas lorsque l'avis d'inaptitude est assorti de la mention expresse par le médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi (Cf. Articles L. 1226-2-1 et L.1226-12 du Code du travail - cas de dispense légale de recherche de reclassement).

Chapitre IV : Recrutement et Intégration

En référence aux Articles L.1132-1, L.1133-3 et L.1134-4 du Code du travail, Eiffage Infrastructures rappelle la stricte application au sein de l'ensemble de ses sociétés du principe de non-discrimination à l'embauche.

IV-1 : Taux d'emploi et plan de recrutement

Dans le cadre de l'Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021, Eiffage Infrastructures s'est fixée comme objectif de disposer d'un taux d'emploi de 4% (près de 700 personnes).

Au regard de la situation fin 2023, l'objectif fixé par Eiffage Infrastructures est d'atteindre un taux d'emploi de **4,7 %** au titre la DOETH de l'année 2027, et se donne pour objectif :

- D'identifier et d'accompagner plus de 150 salariés déjà présents au sein de nos effectifs à la date de signature du présent accord dans leurs démarches de reconnaissance de la qualité de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés ;
- De recruter, pendant toute la durée de l'accord, plus de 50 salariés en situation de handicap, prioritairement en CDI, mais également par le biais de l'alternance en vue d'embauche à la fin de leur parcours d'étude.

Pour ce faire, Eiffage Infrastructures mobilisera l'ensemble des actions suivantes, en complément de celles déjà prévues également dans l'Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021 :

- Continuer à développer la recherche de candidatures de personnes handicapées en s'appuyant sur les réseaux institutionnels tels que France Travail et Cap Emploi ;
- Organiser, au niveau d'Eiffage Infrastructures, la participation à au moins 2 forums de recrutement spécialisés par an (Hello handicap, Talents handicap...);
- Renforcer l'accueil de demandeurs d'emploi via des « immersions facilitées » au sein de nos collectifs de travail, en mettant en œuvre des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) proposées par France Travail et Cap Emploi, à raison de 8 PMSMP au minimum par an sur l'ensemble d'Eiffage Infrastructures ;
- Identifier et travailler avec les missions handicaps de nos différentes Ecoles partenaires afin de favoriser l'accueil de stagiaires et d'alternants bénéficiaire de l'OETH au sein nos équipes ;
- Développer le parrainage et le marrainage de jeunes en situation de handicap au sein de nos écoles partenaires par des salariés d'Eiffage Infrastructures ;
- Organiser au moins une fois par an, dans chacune de nos sociétés de plus de 1000 personnes, une visite de chantier dédiée exclusivement à des personnes en situation de handicap ;
- Participer aux évènements liés au handicap dans les métropoles où Eiffage Infrastructures est principalement implantée ;
- Recourir à la mise à disposition de salariés bénéficiaires de l'OETH intérimaires afin de disposer d'au moins 20 Unités Bénéficiaires dans le cadre de la DOETH (8,44 UB en 2023) à la fin de l'accord.

IV-2 : Intégration des bénéficiaires de l'OETH

La qualité de l'accueil d'un travailleur handicapé dans le collectif de travail joue un rôle déterminant dans son intégration.

Aussi, afin de favoriser l'intégration des salariés bénéficiaires de l'OETH au sein des effectifs d'Eiffage Infrastructures tout en veillant à respecter le souhait de discrétion de la personne, et en complément, des

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

mesures de l'Article II-4 de l'Accord sur une Politique d'Amélioration de la Qualité de Vie au Travail, sur l'Égalité professionnelle Femmes-Hommes, entre Génération et sur le Handicap du 6 juillet 2021, des mesures de l'Article V-3 de l' Accord Relatif à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers au sein d'Eiffage Infrastructures du 6 décembre 2023, des différents parcours d'intégration existants au sein d'Eiffage Infrastructures (Cf. Annexe 4), chaque nouvel embauché bénéficiaire de l'OETH :

- Se verra, dans un délai maximum d'un mois après son arrivée, proposer un échange avec un salarié déjà présent dans le même périmètre et occupant le même poste afin de lui permettre de mieux cerner les attendus du poste ;
- Rencontrera, dans un délai maximum de 2 mois après son arrivée, le Référent RH Handicap afin que lui soit présenté l'ensemble des dispositifs existants prévus dans nos différents accords visant à favoriser sa réussite dans son nouveau poste ;
- Sera contacté par un membre de la Mission Handicap d'Eiffage Infrastructures afin de compléter si besoin les informations déjà transmises, se faire identifier et de lui présenter d'éventuelles démarches « Groupe » sur le thème du handicap.

La Mission Handicap mettra à disposition aux différents référents Handicap un livret d'accueil accessible à tout type de handicap, avec les contacts utiles en cas de demandes spécifiques sur le poste et les services de santé au travail (voir chapitre III.1).

Ce livret d'accueil sera remis à chaque BOETH.

Prévoir si nécessaire un binôme au sein du service pour l'accompagnement des premiers mois de la prise de poste. Chaque membre de Comité de Direction (de Branche, DOP, Direction Régional, d'Etablissement...) devra avoir suivi d'ici la fin du présent accord les e-learning « Manager un collaborateur en situation de handicap » et « Accueillir un collaborateur en situation de handicap ».

Ces E-learning seront également mis à disposition de l'ensemble des chefs de service et managers opérationnels. Un suivi de la réalisation de ces formations à distance sera réalisé par la mission handicap.

De même, chaque tuteur d'alternant soumis à l'OETH devra, avant l'arrivée de ce dernier dans son équipe, avoir suivi les 2 e-learning cités supra.

Une sensibilisation spécifique auprès des membres d'un collectif de travail de proximité accueillant un salarié bénéficiaire de l'OETH sur le thème du handicap sera réalisée par le référent RH Handicap, avec si besoin l'appui de conseils extérieurs spécialisés, sous réserve de l'accord du salarié concerné.

CG
CD
SB
PL

Chapitre V : Gestion et Développement de la carrière des bénéficiaires de l'OETH

V-1 : Suivi personnalisé

Les salariés bénéficiaires de l'OETH bénéficient des mêmes opportunités de carrière et d'évolution professionnelle et salariale à compétences égales que celles proposées aux salariés non bénéficiaires de l'OETH.

C'est un prérequis.

Au travers de la campagne annuelle « People Talent », le manager de chaque bénéficiaire de l'OETH abordera notamment :

- Les souhaits et/ou besoins de formation ;
- La nécessité ou pas d'adapter le poste de travail au regard de sa situation à l'instant T ;
- La bonne intégration de ce dernier au sein de son collectif de travail, et envisager si besoin les actions d'amélioration nécessaires.

V-2 : Compte Personnel de Formation (CPF)

L'Article VI-5 de l'Accord Relatif à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers au sein d'Eiffage Infrastructures du 6 décembre 2023 prévoit certaines mesures relatives à la mise en place d'un CPF par un salarié, bénéficiaire ou non de l'OETH.

En complément de celles-ci, et pour uniquement les bénéficiaires de l'OETH, les partenaires sociaux décident que, dans l'hypothèse où le salarié ne dispose pas du budget nécessaire sur son CPF, l'entreprise prendra en charge la différence afin que le salarié n'ait pas à supporter de reste à charge, via un abondement spécifique dans le cadre du maintien en emploi du bénéficiaire OETH.

Si une formation est nécessaire au changement de poste en interne et donc au maintien de l'emploi dans l'Entreprise, alors le financement se fera sur le budget de formation et le surcoût lié au handicap sur le budget de l'accord et non pas sur le CPF. Le financement sera pris sur le CPF uniquement si c'est un choix du salarié pour une reconversion professionnelle en dehors de l'Entreprise.

Chaque salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi à la date de signature du présent accord se verra par ailleurs rappeler, a minima une fois pendant la durée d'application de l'accord, que son CPF est crédité de 800€ par an avec un plafond de 8000€, contre 500€ par an et un plafond de 5000€ pour les salariés non reconnus comme travailleur handicapé. Il en est de même pour tout salarié qui se verrait octroyer le statut de travailleur handicapé pendant la durée d'application du présent accord.

V-3 : Bilan de compétences

L'Article VI-6-2 de l'Accord Relatif à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers au sein d'Eiffage Infrastructures du 6 décembre 2023 décrit les conditions d'accessibilité et de financement du bilan de compétences.

Dès qu'un nouveau salarié est reconnu en tant que travailleur handicapé, en cas d'impact de la situation de handicap sur le poste, ce dernier se verra proposer, par la Mission Handicap, la mise en place d'un bilan de compétences, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours pour permettre au collectif de travail auquel il appartient de s'organiser pendant son absence, en accord avec sa hiérarchie, afin

CG
CL
PL

de s'assurer que ses compétences disponibles n'ont pas besoin d'être adaptées ou complétées au regard de sa nouvelle situation de travailleur handicapé.

En cas de refus, celui-ci doit être justifié et une nouvelle date sera validée conjointement dans un délai d'un mois.

De même, un bilan de compétences sera mis en place dès lors que les salariés reconnus travailleur handicapé auront formalisé et présenté auprès de leur référent handicap un nouveau projet professionnel pour changer de métier.

Enfin, un bilan de compétences pourra être proposé à chaque bénéficiaire de l'OETH déclaré inapte (Cf. Article III-7 du présent accord), ce dernier se faisant uniquement sur le temps de travail.

V-4 : Accompagnement à la mobilité des salariés reconnus RQTH :

L'Article V-5 de l'Accord Relatif à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers au sein d'Eiffage Infrastructures du 6 décembre 2023 introduit un certain nombre de principes sur le sujet de la mobilité professionnelles, et notamment sur l'application stricte de la charte de la mobilité du Groupe Eiffage.

En complément, les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que la RQTH peut être parfois un frein à la mobilité professionnelle et géographique, et décident d'un accompagnement renforcé de ces situations afin de faciliter ces mobilités, en proposant de mettre en place la démarche suivante :

- La Mission Handicap est systématiquement informée de toute demande de mobilité d'un salarié RQTH (demande spontanée ou via une réponse à une offre d'emploi interne via People Mobility), afin de permettre une coordination efficace des différents acteurs de cette mobilité envisagée ;
- En accord avec l'ensemble des parties prenantes, et notamment la fonction RH et la ligne managériale à la fois de l'entreprise « cédante » et de l'entreprise « accueillante » ; une période de préadaptation à son nouveau poste de travail envisagé ainsi qu'à son collectif de travail sera proposée, dont la durée ne pourra excéder 2 mois. Le salaire et les frais de déplacement seront pris en charge à 100% par l'entreprise « cédante » ;
- En cas de matériel spécifique mis à disposition par l'entreprise « cédante » au salarié reconnu travailleur handicapé, celui-ci est transféré à l'entreprise accueillante. Si tel ne peut être le cas, l'achat d'un matériel identique par la société « accueillante » sera pris en charge conformément aux dispositions de l'Article IV-2 du présent accord ;
- Dans le cadre du maintien dans l'emploi, les postes dans un rayon de moins de 50km seront proposés en priorité.

Enfin, une aide au déménagement, d'un montant de 1500€, sera versée aux salariés nouvellement reconnus comme travailleur handicapé (RQTH), et qui nécessite un changement de domicile pour se rapprocher de son lieu de travail.

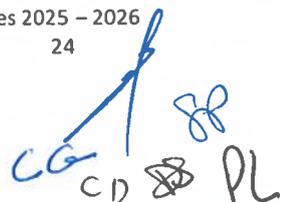
De même, une aide, dans la limite de 1500€, sera versée à chaque salarié reconnu travailleur handicapé (RQTH) dont la situation individuelle nécessite un aménagement spécifique au sein de son domicile.

Ces aides ne seront versées qu'après présentation auprès la Mission Handicap du projet de déménagement ou d'aménagement du domicile, et uniquement sur justificatifs (devis, factures).

Chapitre VI : Mesures supplémentaires

En complément de l'ensemble des dispositifs prévus au sein de cet accord, les parties conviennent :

- D'attribuer la somme de 1500€ maximum pour chaque adaptation nécessaire d'un véhicule personnel au handicap du salarié. Cette somme sera versée au salarié concerné sur présentation de justificatifs (devis, factures) auprès de la Mission Handicap sous réserve d'une étude de la nécessité de cet aménagement par un spécialiste (ergonome etc.) ;
- Via le dispositif d'Actions Sociales en matière de Handicap mis en place par ProBTP (Cf. annexe 6), de réaffirmer l'attachement des partenaires sociaux à l'accompagnement des aidants familiaux dans leur quotidien afin de les aider au mieux face aux différentes situations rencontrées. Une large communication de ce dispositif sera assurée dès la signature de l'accord par la Mission Handicap.



CG
CD PL

Chapitre VII : Communication et sensibilisation

Au regard de l'ambition d'Eiffage Infrastructures de construire une politique autour du handicap ambitieuse et visible, mais également vis-à-vis des différents engagements pris de manière très concrète au sein de cet accord, il est nécessaire de définir un certain nombre d'actions de communication autour de l'accord et de sensibilisation autour du handicap.

VII-1 : Communication externe

La signature et la mise en place de cet Accord représente pour Eiffage Infrastructures une véritable opportunité de mettre en avant à fois ses métiers, son organisation et ses réalisations auprès de ses différentes parties prenantes.

C'est aussi la possibilité, en complément du déploiement de la nouvelle politique de Marque Employeur (#EspritDeFamille) du Groupe Eiffage, de communiquer et de faire vivre une image socialement responsable.

En complément des actions déjà engagées par la Responsable Diversité et Inclusion d'Eiffage Infrastructures : les partenaires sociaux s'accordent sur :

- La nécessité d'avoir une relation de grande proximité avec les Services de Prévention et de Santé au Travail afin de communiquer régulièrement sur le contenu de la politique handicap mise en place, ses engagements et ses résultats ;
 - La participation à des forums de recrutement dédiés aux personnes reconnues handicapées ;
 - De construire un document de présentation de la politique handicap d'Eiffage Infrastructures, puis de le présenter, auprès de nos principaux partenaires avec lesquels nous sommes en contact dans le cadre de notre politique d'alternance (CFA, Universités, Ecoles, collège et Lycées...), mais aussi auprès des organismes en charge de l'insertion de personnes handicapés (ESAT, EA, CAP EMPLOI...).
- Une attention particulière sera portée auprès des sociétés et agence d'intérim avec lesquelles nous sommes régulièrement en contact afin d'améliorer notre taux d'emploi de bénéficiaire de l'OETH en intérim (Cf. Article IV-1 du présent accord).

VII-2 : Communication interne

Au même titre que pour l'externe, les partenaires sociaux estiment que les actions de communication interne auprès de l'ensemble des collaborateurs d'Eiffage Infrastructures pour expliquer et montrer les avancées obtenues via le déploiement d'une politique Handicap structurée et pilotée sont essentielles, et conviennent entre autres des actions de communication suivante :

- Mettre en avant, via des campagnes d'affichage, de causeries spécifiques, des stands lors des journées sécurités ..., et avec leur accord, des salariés bénéficiaires de l'OETH (Cf. annexes 9 et 10) afin de permettre à chaque collaborateur d'Eiffage Infrastructures de se forger son propre regard sur le handicap, et de casser certains tabous ;
- Assurer la diffusion, au moins une fois par an, d'un point d'étape documenté sur les résultats obtenus par le biais de cet accord, ainsi que sur les principaux enjeux à venir ;
- Créer un kit d'information facilement exploitable par et pour tous, présentant le sujet du handicap au sein d'Eiffage Infrastructures. Ce kit reprendra notamment la liste exhaustive des supports de communication en ligne (SharePoint) déjà existants au sein d'Eiffage Infrastructures.

Cette liste d'actions n'est pas limitative, et pourra, sous le pilotage de la Mission Handicap et des Préventeurs, être utilement complétée selon les nécessités opérationnelles à venir.

VII-3 : Actions de sensibilisation des salariés d'Eiffage Infrastructures

Afin d'assurer et de réussir le déploiement de la politique sur le handicap au sein d'Eiffage Infrastructures, un certain nombre d'actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des collaborateurs d'Eiffage Infrastructures sont désormais nécessaires à concevoir et à faire vivre par le biais de la Mission Handicap, en complément notamment de la participation, depuis maintenant plusieurs années, d'acteurs de la Branche (Binôme référents handicap, bénéficiaire de l'OETH, Fonction RH, Responsable Diversité et Inclusion...) à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), et ce, sous différents formats :

- « Aller au-devant des collaborateurs » via notamment des expositions dédiées sur le sujet du handicap, quiz en lien avec des sujets nationaux sur le handicap (Ex : Jeux Paralympiques Paris 2024) ;
- Organiser et restituer sur les supports de communication existants des témoignages sur la situation réelle de salariés bénéficiaires de l'OETH afin de donner une image concrète de leur réalité au sein d'un collectif de travail ;
- L'organisation et la mise en place de 1/4H sur le Handicap au moins 2 fois par an.

Dans l'hypothèse où ces actions de sensibilisation devaient recourir à des prestataires extérieurs, il est admis que le coût de ces prestations sera en totalité imputé sur le budget de l'accord.

VII-4 : Accessibilité Numérique

L'accessibilité numérique permet aux salariés en situation de handicap d'accéder aux contenus et services digitaux de l'entreprise (Cf. Décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne. Cf. Article 47 de la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées).

Cette obligation d'accessibilité s'étend aux sites intranet, extranet, ainsi qu'aux applications mobiles, progiciels, contenu audio et vidéo préenregistré, fichiers bureautiques.

Lorsqu'elle entraîne une charge disproportionnée auprès de l'entreprise, cette obligation ne s'impose plus notamment lorsque :

- La taille, les ressources et la nature de l'organisme concerné ne lui permettent pas de l'assurer ;
- L'estimation des avantages attendus pour les personnes handicapées de la mise en accessibilité est trop faible au regard de l'estimation des coûts engendrés pour l'entreprise, compte tenu de la fréquence et de la durée d'utilisation du service, ainsi que de l'importance du service rendu, auprès des salariés reconnus comme travailleur handicapé ;
- Les contenus ou fonctionnalités qui ne sont pas rendus accessibles compte tenu du caractère disproportionné de la charge correspondante sont accompagnés, dans la mesure où cela est raisonnablement possible, d'une alternative accessible.

En lien avec les actions déjà développées par la Direction Communication de la Branche Infrastructures (élaboration d'un plan d'actions visant à adapter nos outils de communication aux BOETH), la Mission Handicap :

- Organisera une sensibilisation interne auprès des différents acteurs en lien avec le sujet du numérique (Direction Opérationnelle des Systèmes d'Informations, SIRH, Direction de la Communication...) sur les différents enjeux liés à l'accessibilité des différents contenus numériques ;
- Concourra activement à l'élaboration d'un plan de mise en conformité des différents outils numériques au sein d'Eiffage Infrastructures, en s'appuyant et en prenant en charge financièrement des interventions d'experts internes et externes pour le déploiement de ce plan d'action.

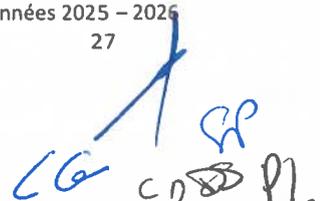
Chapitre VIII : Liens avec le Secteur Adapté et Protégé

L'Article II-6 du présent accord fixe un montant minimum de 6K€ HT d'achat de prestations avec le secteur adapté par an pour 100% des sociétés d'Eiffage Infrastructures soumises à l'OETH), qui comprend 2 grands types de structures :

- Les Etablissements de Services et d'Aides pour le Travail (ESAT), couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » (ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.
Les ESAT accueillent des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante.
- Les Entreprises Adaptées (EA), entreprises du milieu ordinaire, ont la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs de production. Ces travailleurs sont recrutés parmi les personnes sans emploi les plus éloignées du marché du travail.
L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

Afin d'atteindre cet objectif, la Mission Handicap d'Eiffage Infrastructures a notamment pour objectif :

- De recenser les EA et ESAT avec lesquelles entreprises d'Eiffage Infrastructures sont en relation afin de disposer d'une première « base de données » présentant notamment les différentes prestations réalisées, et d'assurer également une communication auprès notamment des binômes référents sur ce qu'il est possible de faire dans ce domaine ;
- D'adhérer au réseau HOSMOZ (rapprochement du réseau GESAT et HANDECO) afin de disposer à la fois d'une base de données élargies, par thématiques, des différents ESAT et EA en France.
C'est aussi la possibilité, avec l'aide de la Direction des Achats, d'accompagner durablement les entreprises d'Eiffage Infrastructures dans leur démarche d'achats socialement responsables et de faciliter ainsi les relations commerciales avec les EA et ESAT ;
C'est enfin se donner la possibilité de recourir plus facilement à des Travailleurs Indépendant Handicapés (TIH) dans le cadre de nos divers besoins d'accompagnement.
- D'encourager la mise à disposition de personnel issu du secteur adapté et protégé au sein de nos collectifs de travail, favorisant ainsi l'image du handicap auprès des salariés d'Eiffage Infrastructures, et permettant à terme l'intégration de nouveaux bénéficiaires de l'OETH au sein de nos effectifs.



Chapitre IX : Budget

Par la conclusion du présent accord mentionné dans l'Article L5112-8 du Code du travail, les sociétés d'Eiffage Infrastructures assujetties au versement de la contribution prévue au titre de leur Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés, s'engagent à reverser le montant de leur contribution normalement dues, au profit du financement des actions prévues au présent accord.

Dans l'hypothèse où le taux d'emploi de toutes les sociétés d'Eiffage Infrastructures est égal ou supérieur à 6% (budget = 0€), les partenaires sociaux conviennent de se retrouver pour définir les conditions qui permettraient de fixer un budget complémentaire.

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

Article IX-1 : budget prévisionnel – moyens financiers de l'accord

La valeur du budget annuel en année N sera équivalente au montant de la contribution que les sociétés d'Eiffage Infrastructures auraient dû verser à l'URSSAF en année N-1 en l'absence d'accord agréé, minoré des dépenses déductibles (prestations éligibles aux dépenses déductibles hors sous-traitance et ECAP).

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

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'application de l'accord pour les exercices excédentaires mais également déficitaires : les sommes non dépensées une année seront reportées sur l'exercice de l'année suivante, sous réserve de l'accord de la DDETS.

La fongibilité du budget peut également se faire entre les domaines d'actions dans le respect de l'équilibre général pour plus de flexibilité en fonction de la consommation du budget et des besoins d'Eiffage Infrastructures, et dans la limite du cadre instruit par la DDETS. Cela sera alors discuté dans le cadre du Comité de Pilotage.

Le budget prévisionnel établi pourra connaître une adaptation des modalités de sa constitution et de son traitement dans le respect de l'évolution des dispositions légales et réglementaires qui lui seront applicables. Cela sera alors discuté dans le cadre du Comité de Pilotage.
Le budget prévisionnel est fourni ci-dessous à titre indicatif.

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

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

La Direction des Ressources Humaines d'Eiffage Infrastructures, au travers de la Mission Handicap, est gestionnaire en central du budget de l'accord pendant la durée triennale du présent accord. Néanmoins, toutes les décisions de réaffectation ou d'adaptation budgétaire, en cours d'année, seront discutées dans le cadre du Comité de Pilotage.

Le Comité de Pilotage et la Commission de suivi seront informés des sommes allouées à chaque projet et suivi du budget.

Article IX-2 : Financement du budget

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

- Juillet 2025 : Acompte prévisionnel de 75% de la contribution de la déclaration au titre de l'année 2024,
- Avril 2026 : Solde de la contribution au titre de l'année 2025

Pour les deux années suivantes de l'accord, le même procédé sera appliqué jusqu'en avril 2028.

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

Toutes les sociétés citées en annexe 1 sont bénéficiaires du budget de l'accord, y compris :

- Les sociétés non assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- Les sociétés au-delà de 6% de taux d'emploi.

Le détail du budget prévisionnel est présenté en annexe 2.

CG
CD
SP
PL

Chapitre X : Champs d'application, cadre et agrément de l'accord

Le présent accord est conclu au sens de l'Article L. 2232-30 du Code du travail et a valeur d'accord de Groupe. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés d'Eiffage Infrastructures détenues à 100% par la Société Eiffage Infrastructures SAS (Cf. Annexe 1).

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des Articles L.5212-8 et R.5212.12 et suivant du Code du travail qui précisent que l'employeur peut s'acquitter de son OETH en faisant application d'un accord collectif agréé.

Cet accord agréé exonère de ce fait l'ensemble des entreprises détenues à 100% par la Société Eiffage Infrastructures SAS de tout versement de contributions financières liées à leur OETH aux URSSAF à compter de l'année 2025, et ce, pour toute la durée de l'accord.

Cet accord sera enfin soumis, après son dépôt sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, à l'agrément de l'autorité administrative compétente conformément à l'Article R.5212-14 du Code du travail. Le récépissé de dépôt sera joint à cette demande d'agrément.

En cas de refus, il sera réputé nul et non avenu

Chapitre XI : Commission de suivi et interprétation

La Commission de suivi et d'interprétation au niveau d'Eiffage Infrastructures (un maximum de 4 membres par Organisations Syndicales représentatives) est chargée du suivi et de l'interprétation de cet accord avec la participation de la Direction.

La Commission de suivi est une instance de partage d'informations, d'échanges et d'analyse sur :

- L'emploi et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de Handicap ;
- La mise en œuvre de cet accord et le respect des décisions prises par le comité de pilotage (analyse du bilan, suivi financier...).

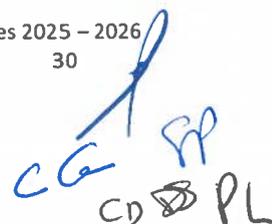
Pour ce faire, la Direction d'Eiffage Infrastructures enverra 15 jours avant la commission à l'ensemble des membres désignés la liste des indicateurs mis à jour tel que définis en annexe du présent accord.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an, et sur demande au minimum de 2 Organisations Syndicales représentatives au sein d'Eiffage Infrastructures. Dans ce cas, la partie demandeuse aura la charge de proposer l'ordre du jour de cette réunion.

La Commission de suivi se réunira de manière extraordinaire à la demande de la Direction, d'Organisations Syndicales, d'un CSE d'entreprise ou d'un CSEC (Comité Sociale et Economique Central) dans son rôle d'interprétation de l'accord.

La Commission d'interprétation (4 représentants maximum par Organisations Syndicales représentatives) se réunira chaque fois qu'elle sera saisie dans son rôle d'interprétation de l'accord à la demande de la Direction, d'Organisations Syndicales, d'un CSE d'entreprise (ou établissement) ou d'un CSEC (Comité Social et Economique central).

Toute demande d'interprétation de l'accord doit être adressée aux Coordinateurs Syndicaux et conjointement à la Direction RH d'Eiffage Infrastructures.



Les indicateurs de suivi prévus dans le tableau de bord du présent accord seront envoyés aux membres de la Commission de suivi 2 fois par an, 15 jours avant la réunion ordinaire du Comité de Branche (éléments arrêtés fin mai et fin octobre).

La Commission de suivi établira, via son rapporteur désigné, un compte rendu au Comité de Branche.

Les représentants assisteront à ces différentes commissions sur le temps de travail effectif pour les réunions plénières et préparatoires systématiquement organisées la veille.
Les déplacements seront pris en charge par l'entreprise.

Chapitre XII : Suivi et information de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une présentation au plus tard dans les 6 mois suivant la date de signature du présent accord au sein de chaque CSE/ CSEC des différentes sociétés rattachées à Eiffage Infrastructures, ainsi qu'au sein des différents Comité de Direction (de Branche, DOP, Direction Régional, d'Etablissement...).

Une note de synthèse, émanant de la Direction RH d'Eiffage Infrastructures et présentant les principales mesures et engagements pris, sera envoyée aux principaux managers d'Eiffage Infrastructures dans les 30 jours suivant la date de signature de cet accord

Une communication spécifique sur le contenu de l'accord (triplyque) sera également réalisée et transmise à l'ensemble des salariés au sein de la Branche dans le même laps de temps.

L'affichage du triptyque sera fait dans les espaces communs dans les sièges, sur les chantiers et dans les agences.

Enfin, conformément à l'Article R. 5212-16 du Code du travail, un bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord sera présenté annuellement au Comité de Branche d'Eiffage Infrastructures, au cours d'une réunion ordinaire.

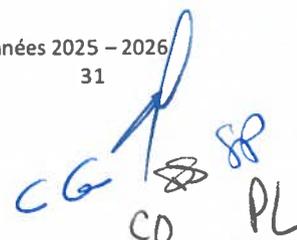
Chapitre XIII : Dispositions finales

Le présent accord est conclu au sens de l'Article L. 2232-30 du Code du travail et a valeur d'accord de Groupe. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des sociétés d'Eiffage Infrastructures détenues à 100% par la Société Eiffage Infrastructures SAS.

Les actions prévues au présent accord ne sont pas susceptibles d'être amendées, modifiées ou reportées par les filiales. En application des dispositions de l'Article L. 2253-5 du Code du travail, le présent accord se substitue, à compter de sa date d'entrée en vigueur, à tous accords ou toutes autres dispositions ayant le même objet, conclus antérieurement ou postérieurement dans les différentes filiales d'Eiffage Infrastructures comprises dans le périmètre du présent accord.

Cependant, si des avantages résultant d'accords d'entreprise, d'usages ou d'engagements unilatéraux étaient plus favorables que les avantages issus du présent accord, seules les dispositions les plus favorables s'appliqueraient dans ce cas.

L'accord ne prendra pleinement effet que si celui-ci est bien agréé par la DDETS.



Les sociétés qui viendraient à entrer dans le champ d'application du présent accord après la date de son entrée en vigueur seront tenues d'en appliquer les dispositions à compter du jour où la Société Eiffage Infrastructures SAS détiendra directement ou indirectement 100% du capital de ces sociétés.

Le présent accord cesserait de s'appliquer aux sociétés venant à sortir du champ d'application du présent accord trois mois après la date à laquelle la Société Eiffage Infrastructures SAS détiendrait directement ou indirectement moins de 100% de leur capital.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit pour la période couverte entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2027. Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales applicables.

Toute révision donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord à la suite d'une nouvelle négociation, dans les conditions prévues aux Articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du Travail.

A l'issue de la procédure de signature, la direction notifiera le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives contre récépissé (L. 2231-5 du Code du travail).

L'accord signé et ses annexes seront adressés par voie électronique sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et à la DREETS du siège d'Eiffage Infrastructures (78).

Dans le même temps, sera jointe une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, conformément aux dispositions de l'Article L. 2231-5-1 et du décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 relatif à la publicité des accords collectifs.

Conformément à l'Article D. 2231-2 Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Versailles en un exemplaire dès sa signature.

CO
CG
PL

Fait à Vélizy-Villacoublay, le 18/12/2024
En 7 exemplaires

Pour la Direction : Monsieur Alain NORET

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la C.F.D.T Madame Delphine SCHMIDT

Pour la C.G.T. Monsieur Georges CUELLO

Pour C.G.T.-F.O. Monsieur David CLOTAS

Pour la C.F.E.- C.G.C. Madame Stéphanie POTAGE

Pour l'U.N.S. A. Madame Prisca LEMBERT

Annexes

Annexe 1 : Liste des Sociétés du Groupe Eiffage Infrastructures détenues à 100%

Sociétés	SIREN	Sociétés	SIREN
AER	510 686 751	ENROBES ALPINS	402 690 358
AEVIA	350 399 101	ENROBES DE LA DROME PROVENCALE	834 184 194
ALICE	722 002 821	ENROBES LYON EST	317 526 499
ANTROPE	399 239 151	ENROBES MOYENNE VALLEE DU RHONE	318 993 482
APPIA ENROBES OUEST	399 303 684	G.E.A	779 369 164
APPIA Liants Emulsions	399 280 098	GRAND SUD INDUSTRIES	340 772 946
AQUATEST	433 436 110	GRAVIERES ET MATERIAUX RHENANS	529 215 386
BIEP	669 839 474	GRES DE PERNES	353 319 908
BOCAHUT	445 420 383	HYDROTECH	381 605 583
BRCM	408 306 371	LES CALCAIRES DU STINKAL	428 784 631
BRH	750 600 496	LES CARRIERES DES PUYs	488 725 995
BUDILLON RABATEL	400 622 601	LIANTS ET BITUMES DU NORD	412 225 468
CALCAIRES DU BITERROIS	514 743 574	LIANTS ROUTIERS VENDEENS	403 249 840
CARRIERE DE LA RIVIERE	605 003 290	LIMAGNE ENROBES	381 492 073
CARRIERE ROCHE BLAIN	335 550 141	LITTORAL ENROBES	321 089 666
CARRIERES DE LA TROCHE	312 667 439	LONS ENROBES	485 081 194
CARRIERES DES 3 VALLEES	375 850 344	MATERIAUX ENROBES AISNE	444 440 374
CARRIERES DES GRANDS CAOUS	419 710 447	MATERIAUX ENROBES BAS RHIN	823 464 441
CARRIERES DU SUD OUEST	411 076 433	MATERIAUX ENROBES DE CHAMPAGNE	812 845 980
CARRIERES ET MATERIAUX	955 500 194	MATERIAUX ENROBES DU HAUT RHIN	379 170 368
CARRIERES MOUSSET	315 965 327	MATERIAUX ENROBES DU NORD	402 065 312
CARRIERES ST-JULIEN-DE-COPPEL	417 722 527	MATERIAUX ENROBES OISE	444 441 281
CHAMPAGNE RECYCLAGE TP	451 807 762	MATERIAUX ENROBES ROANNAIS	322 096 504
CONCASS ALPES	437 972 391	MATERIAUX GRAND SUD	385 334 925
DEMCY	404 490 476	PRE FER NORD	347 682 114
DLE OUEST	487 549 057	R.P.A.	305 814 949
EIFFAGE FONDATIONS	803 628 023	RMN	402 088 843
EIFFAGE GC INFRA LINEAIRES	317 803 443	S.E.M.E.	402 707 665
EIFFAGE GC MARINE & OVERSEAS	913 011 474	S.E.V.E.	402 671 614
EIFFAGE GENIE CIVIL	352 745 749	SARZEAU CARRIERES ET MATERIAUX	525 346 722
EIFFAGE GENIE CIVIL ANTILLES	798 894 655	SCMS	746 720 382
EIFFAGE GENIE CIVIL MARINE	830 961 538	SEMO	909 338 741
EIFFAGE GENIE CIVIL RESEAUX	487 737 728	SGA	453 546 400
EIFFAGE INFRA GUYANE	488 187 212	SILLON RHODANIEN ENROBES	402 796 122
EIFFAGE INFRASTRUCTURES GD	433 736 170	SOCIETE DES CARRIERES DE BOITRON	967 200 990
EIFFAGE INTERNATIONAL	784 539 892	SOCIETE DES ENROBES DE L'AUBE	382 181 857
EIFFAGE METAL	333 916 385	SOCIETE DES ENROBES DU FOREZ	348 976 705
EIFFAGE METAL GUYANE	418 273 934	SOGRAP	399 125 574
EIFFAGE RAIL	629 800 988	STINKAL	402 036 297
EIFFAGE ROUTE CENTRE EST	398 827 113	TARN ENROBES	344 585 047
EIFFAGE ROUTE GRAND SUD	398 762 211	TMPE	377 713 185
EIFFAGE ROUTE IDF CENTRE OUEST	433 604 196	TPA	631 680 071
EIFFAGE ROUTE NORD EST	402 096 267	VERDOLINI CARRIERES	967 506 031
EIFFAGE ROUTE SUD OUEST	399 307 370	VERDOLINI RECYCLAGE	440 171 833
EIFFAGE TRAVAUX MARITIMES FLUVIAUX	484 771 845		

CG CD  PL

Annexe2 : Budget Prévisionnel

Budget prévisionnel				
Pilotage et suivi				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Salaire(s) chargé(s) de mission	64 892,27 €	68 738,67 €	61 271,67 €	194 902,60 €
Salaire(s) correspondant(s)				
Gestion administrative et suivi du dossier				
Commission de suivi				
Autres (à préciser)				
Montant total	64 892,27 €	68 738,67 €	61 271,67 €	194 902,60 €
Plan d'embauche des TH				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Formation(s) recruteur(s)	46 722,43 €	38 493,65 €	34 312,13 €	119 528,22 €
Partenariat(s) avec les établissements de recrutement				
Publication offres d'emploi				
Autres (à préciser)				
Montant total	46 722,43 €	38 493,65 €	34 312,13 €	119 528,22 €
Accueil et insertion				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Mesure(s) d'accueil spécifiques (tutorat, ...)	93 444,87 €	76 987,31 €	68 624,27 €	239 056,44 €
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail				
Aménagement postes de travail				
Autres (à préciser)				
Montant total	93 444,87 €	76 987,31 €	68 624,27 €	239 056,44 €
Information sensibilisation				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements...)	129 784,54 €	137 477,33 €	122 543,33 €	389 805,20 €
Forum(s) événements				
Sensibilisation(s) managers et collaborateurs				
Sensibilisation(s) membres du projet				
Sensibilisation(s) de l'entourage direct du TH				
Autres (à préciser)				
Montant total	129 784,54 €	137 477,33 €	122 543,33 €	389 805,20 €
Formation				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Interne	132 380,23 €	206 216,00 €	169 109,80 €	507 706,03 €
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)				
Autres (à préciser)				
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap)				
Externe				
Accueil de stagiaires ou apprentis TH				
Partenariat organismes de formation				
Autres (à préciser)				
Montant total	132 380,23 €	206 216,00 €	169 109,80 €	507 706,03 €

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

Maintien dans l'emploi des TH				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Adaptations nécessaires à l'accessibilité du poste de travail	218 038,02 €	230 961,92 €	213 225,40 €	662 225,34 €
Aménagement postes de travail				
Autres (à préciser)				
Montant total	218 038,02 €	230 961,92 €	213 225,40 €	662 225,34 €
Autres mesures				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Mesures individuelles	15 574,14 €	16 497,28 €	22 057,80 €	54 129,22 €
Equipement(s) spécialisé(s)				
Prise en charge transport, aménagement véhicule				
Autres (à préciser)				
Mesures collectives et diverses	15 574,14 €	16 497,28 €	22 057,80 €	54 129,22 €
Adhésion à une association en faveur de l'emploi et insertion des TH				
Autres (à préciser)				
Montant total	15 574,14 €	16 497,28 €	22 057,80 €	54 129,22 €
Plan d'adaptation aux mutations technologiques				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Accessibilité Numérique	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
A préciser				
Montant total	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
Développement de la sous-traitance (hors chiffre d'affaires réalisé)				
Poste de dépense	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total poste de dépense
Partenariat avec les E.A / ESAT	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
Formation(s) acheteur(s)				
Autres (à préciser)				
Montant total	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
Montants totaux des budgets prévisionnels par rubrique/pour l'accord				
Rubriques	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Montant total pour l'accord
Pilotage et suivi	64 892,27 €	68 738,67 €	61 271,67 €	194 902,60 €
Plan d'embauche des TH	46 722,43 €	38 493,65 €	34 312,13 €	119 528,22 €
Accueil et insertion	93 444,87 €	76 987,31 €	68 624,27 €	239 056,44 €
Information sensibilisation	129 784,54 €	137 477,33 €	122 543,33 €	389 805,20 €
Formation	132 380,23 €	206 216,00 €	169 109,80 €	507 706,03 €
Maintien dans l'emploi des TH	218 038,02 €	230 961,92 €	213 225,40 €	662 225,34 €
Autres mesures	15 574,14 €	16 497,28 €	22 057,80 €	54 129,22 €
Plan d'adaptation aux mutations technologiques	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
Développement de la sous-traitance (hors chiffre d'affaires réalisé)	38 935,36 €	24 745,92 €	22 057,80 €	85 739,08 €
Montant total du budget prévisionnel pour l'accord	778 707,22 €	824 864,00 €	735 260,00 €	2 338 831,22 €

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

CD
CG
PL

II-4 Mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Initié il y a plusieurs années, Eiffage Infrastructures souhaite poursuivre et renforcer son programme alliant recrutement, formation et prévention, en particulier à destination des populations en difficulté au regard de l'emploi et notamment les personnes en situation de handicap :

- Participer à renforcer sa politique de Responsabilité Sociale et plus particulièrement l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Développer une culture d'entreprise propice au recrutement, au développement de carrières et à l'accueil de personnes en situation de handicap ;
- Instaurer une politique et des procédures de maintien dans l'emploi et de reclassements ainsi qu'une gestion appropriée des carrières ;
- Développer des partenariats avec le secteur protégé ou adapté ;
- Un suivi des données issues des déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) est communiqué chaque année aux différents comités d'établissement sur la base des informations contenues dans l'accord sur la base de données économique et sociale (accord du 1-09-2014 sur la BDES) ;
- Eiffage Infrastructures entend faire progresser son taux d'emploi de travailleurs handicapés à 4% de l'effectif ;
- En outre, Eiffage Infrastructures s'engage à lever tous les freins à l'embauche qui subsisteraient et à étudier l'adaptabilité de tous les postes vacants à la situation de personnes en situation de handicap qui se seraient portées candidates.

Indicateur de suivi

- Taux d'emploi de travailleurs handicapés par année (déclaration DOETH de chaque année).

Moyens

La Direction s'engage à développer la recherche des candidatures de personnes handicapées en s'appuyant sur les réseaux institutionnels publics tels que Pôle Emploi et Cap Emploi.

Les relations avec le milieu protégé sont maintenues au travers de l'embauche de personnel en provenance des Établissements et services d'aide par le travail.

Insertion et suivi

Pour réussir l'insertion de ses salariés, l'entreprise a développé un parcours d'accueil et d'intégration ainsi qu'une politique de tutorat qui privilégie une transmission des savoirs et des compétences pour préserver sa culture professionnelle. L'accueil et le suivi des personnes handicapées s'inscrivent dans cette démarche et font l'objet d'une attention particulière.

Conformément aux Articles R4214-26 à R4214-28 du Code du travail traitant des installations neuves, l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés est une des clés de réussite de leur insertion au sein des équipes d'Eiffage Infrastructures.
Des installations sanitaires appropriées sont mises à leur disposition dans les locaux existants.

Accompagnement personnalisé

L'engagement de la Direction, la sensibilisation des salariés, l'implication des Représentants du personnel sont nécessaires pour réussir une insertion durable. Ils se traduisent par le renforcement des rôles et des responsabilités des différents acteurs de l'intégration tels que le supérieur hiérarchique, la Direction des ressources humaines et l'équipe du nouvel embauché.

Afin de faciliter les échanges entre le salarié handicapé et la Direction, cette dernière a mis en place des référents handicap formés à cet effet et dont l'un des rôles, avec l'appui des membres des CSE d'Établissements (ou d'Entreprise en cas d'établissement unique), est précisément d'accompagner les salariés travailleurs handicapés en cours d'intégration. La Direction s'engage à recevoir en priorité et sous un délai réduit les salariés concernés qui solliciteraient leur référent handicap pour être accompagné dans leur intégration.

Le livret d'accueil précisera notamment les coordonnées du référent handicap ainsi que celles de partenaires externes à l'entreprise susceptibles d'accompagner le nouveau salarié reconnu travailleur handicapé (Ex : Pro BTP).

Les salariés handicapés bénéficieront d'un aménagement de leurs conditions de travail selon les préconisations de la médecine du travail (modulation ou allègement d'horaires, télétravail...).

Prise en compte des situations individuelles

La reconnaissance du handicap et/ou de son renouvellement entraîne des démarches, notamment administratives et médicales, pour le salarié handicapé. La sollicitation des organismes compétents peut engendrer la prise des rendez-vous et des déplacements que l'entreprise entend faciliter.

Moyens

Afin de faciliter les échanges entre le salarié reconnu de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ou tout organisme d'information, d'accompagnement ou de conseil des personnes handicapées, il est convenu de l'octroi d'une journée d'absence autorisée payée par semestre, pour ces démarches administratives, sous réserve des justificatifs correspondants.

Compte-tenu du caractère particulier de cette journée, les Représentants du personnel et la Direction d'Eiffage Infrastructures s'accordent sur les modalités d'application de cette mesure, et notamment :

- D'accorder la journée pour toute demande exprimée à la Direction des ressources humaines et au responsable hiérarchique ;
- De ne pas cumuler la journée avec des jours de congés payés ;
- De prendre la journée dans le semestre civil suivant le semestre d'acquisition, faute de quoi elle sera perdue.

Les salariés en situation de handicap souhaitant acquérir ou construire en primo accession leur résidence principale, ou réaliser des travaux d'adaptation de leur domicile, peuvent obtenir un prêt à taux réduit auprès de Pro BTP.

Par ailleurs, La Direction examinera les travaux d'accessibilité pour les personnes à mobilité réduite dans tous les établissements dont des places de stationnement spécifiques.

Les partenaires sociaux s'engagent à apporter leur soutien à la Direction dans les initiatives visant à la reconnaissance et au suivi de ces personnels.

Indicateurs de suivi

- **Nombre total de référents handicaps formés ;**
- **Nombre de salariés en situation de handicap (RQTH) ;**
- **Nombre de RQTH non renouvelée ;**
- **Nombre de jours d'absence autorisée payés accordés (création d'un code de pointage spécifique).**

Annexe 4 : Article V-3 de l'Accord Relatif à la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels et à la Mixité des Métiers au sein de la Branche Infrastructures du 6 décembre 2023.

L'entretien de recrutement est un moment privilégié, et doit permettre d'attirer les meilleures compétences au sein de nos équipes. A ce titre, chaque manager ou salariés impliqués dans le recrutement et la gestion des carrières sera formé aux techniques et méthodes de recrutement au travers des formations Essentiels ».

La réussite de l'intégration d'un nouvel embauché dépend en grande partie de la qualité de l'accueil.

La manière dont sont intégrés les collaborateurs au sein de la Branche Infrastructures doit nous permettre d'assurer au mieux leur prise de poste, et permettre ainsi de commencer à les fidéliser.

A ce titre, pour chaque nouvelle arrivée, des grandes étapes devront être respectées en local :

- La préparation de l'arrivée du collaborateur : Information des équipes de son arrivée, création d'adresse électronique, préparation de son poste de travail, transmission du livret d'accueil... ;
- L'accueil le 1^{er} jour : Afin de favoriser son arrivée dans un nouvel environnement, toutes actions permettant la création de liens doivent être favorisées (ex : petit déjeuner d'accueil, déjeuner en commun, présentation physique aux équipes...);
- Favoriser son intégration: En plus de l'ensemble des actions prévues dans le cadre des parcours d'intégration Branche Infrastructures, et notamment un parcours digital de découverte du Groupe Eiffage, de la Branche Infrastructures, des outils mis à disposition..., accessibles à l'ensemble des nouveaux collaborateurs (Cf. parcours d'intégration joint en annexe du présent accord), un référent sera nommé et devra s'assurer, en lien avec le manager, de la bonne intégration du salarié en restant attentif et en soutien le temps nécessaire.

Les nouveaux salariés auront un temps dédié pour suivre le parcours de formation digitale. Un membre du service RH les accompagnera en cas de besoin. Cela permettra au nouveau collaborateur de pouvoir compléter si besoin son dossier personnel, et notamment en intégrant son ou ses diplômes obtenus.

Annexe 5 : Article 7.1 de l'Accord Groupe Eiffage sur le Télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, les parties prévoient explicitement que le télétravail est accessible aux travailleurs handicapés mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, qui remplissent les conditions d'éligibilité fixées par le présent accord. A titre dérogatoire, les salariés reconnus travailleurs handicapés ou considérés comme tels (BOETH) pourront travailler à domicile, en respectant une présence minimale sur le lieu habituel de travail de deux jours par semaine. En cas de demandes multiples au sein du service, ceux-ci seront prioritaires.

De plus, dans le cadre de leur démarche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, les entités du Groupe peuvent prévoir une prise en charge totale ou partielle des aménagements nécessaires à domicile. Dans ce cadre il est rappelé qu'il est possible pour l'entreprise d'obtenir des aides particulières pour ces aménagements, notamment auprès de l'AGEFIPH.

41
CD
CG
PL



PRO BTP : Dispositifs Action Sociale en matière de handicap

La mise en place de mesures d'accompagnement personnalisées de certains salariés en situation de handicap de l'entreprise peut s'avérer nécessaire compte tenu de leur situation. PROBTP est à disposition pour examiner chaque demande qui peut être soumise à certaines conditions :

Aides financières : un soutien aux moments clés de la vie

- Aides versées pour préserver votre vie personnelle et professionnelle (aide technique ou humaine) : garde de nuit, fauteuil roulant, financer des solutions de répit : frais de séjour d'une personne âgée ou en situation de handicap et son aidant dans l'un de nos villages de vacances, accueil de jour ou accueil temporaire dans une résidence médico-sociale, participation aux frais de relayage, contribuer au financement d'un soutien psychologique, contribuer au financement de l'adaptation au logement pour une personne en situation de handicap ou dans un contexte d'avancée en âge d'un parent : aménagement de la salle de bain, aménagement intérieur et extérieur, tous travaux proposés par un ergothérapeute. Aide versée après étude de dossier.

Prêt handicap et invalidité

- Prêts « travaux handicap¹ » pour l'aménagement de l'habitat. Pour des travaux réalisés par des professionnels habilités² et tenant compte du handicap, du vieillissement et de la perte d'autonomie.
¹ Sous certaines conditions
² En accord avec la Fédération française du bâtiment (FFB) et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)

Pour être éligible la personne doit être en invalidité catégorie 2 ou en incapacité sans l'assistance nécessairement d'une tierce personne.

Une preuve administrative du handicap sera demandée (justificatif MDPH ou CDAPH)

Prêt « primo-acquisition en état d'invalidité/incapacité¹ »

- Les salariés âgés de moins de 57 ans en situation d'invalidité de 2e catégorie ou d'incapacité (sans assistance d'une tierce personne) et indemnisés par BTP-PRÉVOYANCE peuvent bénéficier d'un prêt pour l'achat, la construction et les travaux directement liés à l'acquisition de leur résidence principale.
¹ Sous certaines conditions

Pur être éligible la personne doit percevoir une rente 2^{ème} catégorie ou une rente incapacité Accident de Travail ou maladie professionnelle.

Un justificatif MDPH ou CDAPH sera demandé.

Aides et secours santé

- Les adhérents à un contrat santé collectif de BTP-PRÉVOYANCE ainsi que leurs ayants droit peuvent bénéficier d'une aide pour régler leurs dépenses médicales. Ces aides peuvent être versées pour des frais liés à des prothèses, une hospitalisation, un handicap... Elles sont accordées au cas par cas après examen de la situation et viennent compléter les prises en charge du régime de base ainsi que les aides extra-légales.

CESU Retour d'hospitalisation

- PRO BTP propose une aide permettant aux actifs d'être assistés à domicile pour les tâches de la vie quotidienne après une hospitalisation (à partir de 2 jours). Celle-ci est versée sous forme de CESU.

Vivre le Répit en Famille

- À la fois structures médico-sociales et centres de vacances, les villages VRF permettent d'accueillir dans un même lieu l'aidé, l'aidant et les éventuels accompagnants de sa famille. Le premier bénéficie d'une prise en charge médico-sociale et le second d'un séjour de type club. Tous deux sont en vacances et accèdent à des activités adaptées à leur propre situation, tout en se retrouvant chaque fois qu'ils le souhaitent.
Que vous soyez aidant ou aidé, que vous soyez ou non imposable, sous conditions de ressources, PRO BTP peut participer au financement du séjour.
Renseignements au 05.57.885.885 (appel non surtaxé) ou sur le site www.vrf.fr

Centre de Réadaptation fonctionnelle : Le Belloy

- Spécialisé dans la rééducation fonctionnelle et la réadaptation professionnelle, le centre Le Belloy a été créé en 1971. Sa mission est de permettre aux personnes en situation de handicap suite à une maladie ou un accident de retrouver leur autonomie et de se réinsérer dans leur vie sociale, familiale et professionnelle. Il dispose d'une clinique de rééducation fonctionnelle et d'un centre de réadaptation professionnelle.

Conseil Autonomie : un service d'accompagnement au téléphone

- Ce service gratuit permet d'être en contact avec l'un de nos conseillers, qui les écoute, prend en compte leur situation personnelle et les accompagne dans la recherche de solutions adaptées.
Tous les questionnements sont pris en compte : départ en retraite, vie sociale, droits et aides financières, démarches administratives et juridiques, maintien à domicile, hébergement, téléassistance, service à la personne, handicap, veuvage, décès, aide aux aidants...
Le service Conseil autonomie est aussi un véritable appui pour celles et ceux qui soutiennent un proche (sans partager nécessairement le même logement).
L'équipe de Conseil autonomie est accessible en contactant la direction régionale PRO BTP par téléphone, puis la touche 4.

L'offre Aidants de PRO BTP peut accompagner également car le handicap implique souvent leur présence

ÉCO AIDANTS : l'accompagnement

- Service gratuit d'écoute, de conseils et d'orientation dédié aux aidants familiaux du BTP pour offrir un soutien permanent (connaître ses droits, accompagnement dans les démarches administratives, recherche de prestataires, soutien, ...) et accès à un soutien psychologique dédié aux aidants. 04.76.20.32.06 (prix d'un appel local depuis un poste fixe)

Assistance psychologique dédiée aux aidants

- Cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique gratuite des aidants du BTP pour :
 - Apporter une écoute active et une aide psychologique ;
 - Concilier télétravail et vie de famille ;
 - Aiguiller pour affronter l'isolement ;
 - Accompagner l'appréhension raisonnée des événements.Un psychologue clinicien indépendant fixe directement un rendez-vous téléphonique d'une durée de 45 minutes environ, selon les circonstances, sur l'ensemble du territoire.
L'accompagnement peut varier entre 1 à 5 séances téléphoniques gratuites par personne.
04.76.20.32.06 (prix d'un appel local depuis un poste fixe)

Site dédié aux aidants

- Le site internet www.lesuisaidant.com, accessible au grand public, est destiné à être un point simple d'information et d'interaction pour les aidants. Il s'adresse aux aidants, aux aidés, aux entreprises et aux partenaires.

Cafés des aidants : l'échange



- Lieux de rencontres animés par un travailleur social et un psychologue pour échanger et partager sur les difficultés rencontrées au quotidien dans son rôle d'aidant et trouver un soutien psychologique.

Carte d'urgence : prendre le relais

- Gratuite, elle permet d'être identifié et d'indiquer les contacts utiles pour prendre le relais en cas d'impossibilité de l'aidant (sur le site internet www.lesulsaidant.com)

Centres de Prévention AGIRC ARRCO

- Quel que soit l'âge, vos salariés aidants peuvent bénéficier gratuitement d'un bilan de prévention réalisé par un médecin et un psychologue dans l'un des centres de prévention Bien Vieillir Agirc-Arrco.

Soutien aux jeunes aidants

- Aide versée à l'aidant de moins de 26 ans pour le soutenir dans son parcours scolaire ou étudiant ou en l'aidant dans le cadre d'une solution de répit et de loisirs et/ou en prenant en charge des frais de soutien psychologique. Aide versée après étude de dossier.

Relayage : prendre du temps pour soi ou pour sa vie professionnelle

- Prendre en charge une personne en perte d'autonomie ou dépendante à son domicile, durant plusieurs heures ou plusieurs jours, lors de l'absence de l'aidant.

PRO BTP et la Caisse centrale de la MSA s'associent pour promouvoir Bulle d'air®, un service de relayage innovant. Le service Bulle d'air® s'adapte au besoin de l'aidant, de façon ponctuelle ou périodique (par exemple une demi-journée par semaine), le tout sans engagement.

Hébergement temporaire : un temps de pause

- Hébergement de 1 semaine à 3 mois, dans une des résidences médico-sociales de PRO BTP pour se ressourcer. Le coût minimum de cet hébergement est de 48€ par jour. Il est calculé en fonction du degré de dépendance. Il peut être totalement pris en charge par le Conseil Départemental. Les commissions régionales d'action sociale de PRO BTP peuvent également, après étude de la situation, participer aux frais de résidence.

Le Congé Proche Aidant

- Depuis le 01/10/20, les pouvoirs publics ont mis en place. Le salarié remplissant les conditions requises, peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) avec un maximum de 22 jours par mois et dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.



PRO BTP adapte son dispositif pour venir en complément de l'indemnisation des pouvoirs publics.

Sous conditions, PRO BTP peut compléter cette allocation journalière pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de prévoyance collectif assuré et géré par BTP-PRÉVOYANCE

Le Chèque Emploi Service (CESU) Aidants

- Ces CESU, accordés sous conditions, permettent de faire appel à des services à la personne, au domicile du salarié aidant ou auprès du proche aidé, afin de soulager l'aidant et de favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Travaux Aidants

- PRO BTP propose une aide au financement de travaux d'aménagement du domicile liés à une situation de handicap ou de perte d'autonomie. Ces travaux peuvent concerner le domicile du salarié aidant, celui de la personne aidée ou encore celui du salarié handicapé. Cette aide est accordée après étude de la situation.

Fonds de Soutien Aidants

- Cette enveloppe permet de répondre au cas par cas à un besoin spécifique rencontré par un aidant qui ne serait pas couvert par les autres aides proposées. Après étude du dossier, cette aide est versée sous forme de subvention.

Une solution pour les parents salariés et enfants « DYS »

- PRO BTP, en partenariat avec la société Poppins, propose un accès pendant 6 mois au dispositif médical numérique Poppins pour les enfants de 7 à 11 ans souffrant de troubles de l'apprentissage. Certifié médicalement, il complète le parcours de soins traditionnel des enfants atteints de dyslexie, dyscalculie, dysorthographe... en alliant éducation thérapeutique et accompagnement du handicap, afin de soulager et de faciliter le quotidien des parents aidants.

Vacances, Accompagnant personne handicapée

- Pour les personnes justifiant d'un taux d'invalidité d'au moins 80%, leur accompagnant (dont l'aidant familial) bénéficie de la gratuité de son séjour dans certains de nos villages BTP : Hyères - les Palmiers, Lac de Serre-Ponçon, Ascain, Kerjouanno et Luchon

VOS CONTACTS

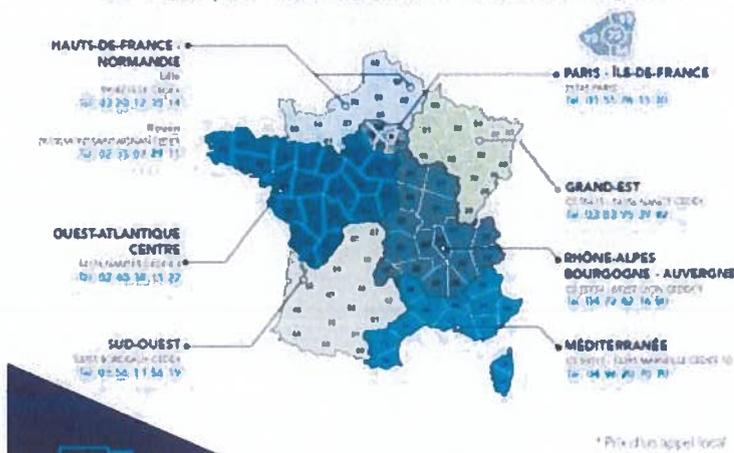
Pour toute demande d'information, 9 directions régionales vous informent.
Contactez-nous du lundi au vendredi de 8 h 30 à 19 h, et le samedi de 8 h 30 à 13 h

ACTION SOCIALE

NOTS CONSEILLERS VOUS REPONDENT DANS TOUTE LA FRANCE

POUR JOINDRE VOS CONTACTS EN DIRECTION RÉGIONALE

Accueil téléphonique* du lundi au vendredi de 8 h 30 à 19 h, et le samedi de 8 h 30 à 13 h.



47
CG
PL

Annexe 7 : Tableau de Bord et Indicateurs de suivi

ACCORD AGREÉ EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP POUR LES ANNÉES 2025 – 2026 - 2027

TABLEAU DES BORD DES INDICATEURS DE SUIVI

* Indicateurs présentés lors de l'information/consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, selon le périmètre de chaque entreprise, en complément de ceux présentés dans la DOETH

INDICATEURS	MODALITES DE CALCUL ET DE PERIODICITE	Instances	
		Commission de suivi Branche	CSEC/CSE Entreprise*
1- Suivi Budgétaire de l'Accord	Suivi annuel du budget de l'accord, par grands postes de dépense	X	
2- Suivi du nombre d'aménagement de poste de travail	Suivi annuel du nombre d'aménagements de poste de travail réalisés	X	X
3- Suivi du nombre d'aménagement des conditions de travail	Suivi annuel du nombre d'aménagements des conditions de travail réalisés	X	X
5- Suivi des sociétés ayant sous-traité + de 6K€ HT par an au secteur adapté et protégé	Liste annuelle des sociétés ayant tenus cet engagement	X	
6- Taux d'emploi	Taux d'emploi issu de la DOETH	X	
7- Nombre BOETH ("Interne" et "Externe")	Nombre de BOETH constaté au 31/12/N (Interne= Eiffage; Externe=Hors Eiffage), et pris en compte dans la DOETH	X	
8- Nombre nouveau BOETH, dont nouvelle RQTH	Nombre de nouveau BOETH, dont RQTH, au cours de l'année N	X	X
9- Nombre renouvellement BOETH, dont RQTH	Nombre de renouvellement de BOETH, dont RQTH, au cours de l'année N	X	X
10- Nombre recrutement BOETH, dont RQTH	Nombre de salariés BOETH, dont RQTH, recrutés en CDI au cours de l'année N	X	X
11- Nombre départ BOETH, dont RQTH	Nombre de salariés BOETH, dont RQTH, en CDI partis au cours de l'année N, par motif de départ (idem états des lieux)	X	X
12 - BOETH de plus de 3 ans d'ancienneté	Nombre de BOETH constaté au 31/12/N ayant une ancienneté supérieure à 3 ans Pourcentage du nombre de BOETH ayant une ancienneté supérieure à 3 ans / nombre total de BOETH constaté au 31/12/N	X	X
13 - Taux de promotions des BOETH	Pourcentage du nombre de BOETH en CDI ayant eu une promotion en Avril N / nombre de salariés en CDI ayant une promotion en avril N (changement de CSP, changement de classification)	X	X
14 - Taux d'évolution salariale des BOETH	Comparatif du taux d'évolution salariale des BOETH en CDI constaté en Avril N / taux d'évolution salariale de l'ensemble des salariés en CDI constaté en Avril N	X	X
15 - Nombre de BOETH formés	Nombre de BOETH en CDI formés au cours de l'année N Comparatif entre le nombre de BOETH en CDI formés / le nombre de salariés en CDI formés au cours de l'année N	X	X
16 - Nombre de managers formés	Nombre de managers ayant suivi au cours de l'année N la formation « Accueillir un collaborateur en situation de handicap »	X	X
17 - Nombre de managers formés	Nombre de managers ayant suivi au cours de l'année N la formation « Manager un collaborateur en situation de handicap »	X	X

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

CD
CG
PL

Annexe 8 : Plan d'actions Handicap Branche Infrastructures



De : Alain NORET

A : Cf. liste de diffusion

Date : 19 juin 2024

Objet : Diversité : Plan d'action handicap Branche

En 2022, pour participer à donner du corps à la démarche, nous avons décidé la création de binômes RH / opérationnels.

Un document (annexe 1) explicitant le rôle de ces binômes a été diffusé. Des formations ont été mises en place pour les accompagner dans leurs rôles.
Il existe aujourd'hui 18 binômes couvrant 90% de la Branche.

Afin de poursuivre au mieux l'atteinte de nos objectifs, la feuille de route suivante est arrêtée. A charge de ces binômes de la déployer dans les différentes exploitations avec l'aide de la fonction RH et en particulier, au niveau Branche, de Judith Pereira, référente Handicap.

1. Faire progresser, à travers des actions de reconnaissance interne ou de recrutements externes, le nombre de nos collaborateurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon les objectifs définis (annexe 2), pour chaque société relevant de cette obligation (plus de 20 salariés),
2. 100% des sociétés relevant de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés sous-traitent des prestations auprès du secteur adapté et protégé (EA/ESAT) avec un minimum de 6.000€ HT (annexe 2),
3. Assurer a minima un point de suivi tous les deux ans pour les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
4. Réaliser 1 évènement de sensibilisation par an sur le thème du handicap (support de branche possible),
5. Faire participer chaque DR/DOP intégrant a minima une société relevant de l'obligation d'emploi à un forum spécialisé dans l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
6. Faire suivre les e-learning MyUniversity « manager un collaborateur en situation de handicap », « accueillir un collaborateur en situation de handicap », a minima à l'encadrement de la structure,
7. Déployer la campagne de communication lancée en TOP 50 (25/04/2024),
8. Faire 2 ¼ d'heure « Handicap » par an pour sensibiliser les équipes opérationnelles (support en cours d'élaboration),

CD
CG
PL

9. Mettre en place une veille des salariés dits « à risque » afin d'éviter les processus de licenciement pour inaptitude : suivi par le manager et le RRH concerné des salariés arrêtés depuis plus de 90 jours, des salariés arrêtés depuis moins de 90 jours mais ayant déjà une RQTH, des salariés victimes d'un accident du travail, etc...
10. Soumettre systématiquement les dossiers de reclassement pour inaptitude au CODIR concerné (DOP/DR)
11. Suivre un tableau de bord handicap et en assurer une présentation semestrielle en CODIR aux différents niveaux de la Branche (il sera défini et suivi par les binômes référents)
12. Faire un point d'avancement semestriel en CODIR sur ces différentes actions

Ces actions sont les prémices des objectifs et des engagements qui seront discutés avec les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation d'un accord de branche sur le handicap et de l'obtention du label diversité.

Alain NORET
Directeur des Ressources Humaines



Annexes :

1. Rôle du binôme
2. Objectifs chiffrés
3. Affiches

CG 
PL

Pôle	Raison Sociale	SIREN	Effectif Assujetti (Nbre)	Obligation Empl (6%)	Nombre de salariés BOETH présents au 31/12	Nombre de salariés BOETH présents au 31/12	Déduction Sous-Traitance (€)	Montant des cotisations sociales
Genie Civil France	AEVIA	350399101	219,54	13	5	6	14315,61	16 462,95 €
	BIEP	669839474	86,68	5	1	2	0	6 000,00 €
	DEMCY	404490476	262,31	15	8	9	421,51	6 000,00 €
	EIFFAGE FONDATIONS	803628023	79,17	4	4	4	0	6 000,00 €
	EIFFAGE GC INFRA LINEAIRES	317803443	869,86	52	21	24	798,57	6 000,00 €
	EIFFAGE GENIE CIVIL	352745749	2673,13	160	58	67	7620,96	8 764,10 €
	EIFFAGE GENIE CIVIL RESEAUX	487737728	320,21	19	7	8	136,26	6 000,00 €
	EIFFAGE RAIL	629800988	1180	70	18	21	18477,44	21 249,06 €
	ETMF	484771845	106,27	6	2	2	0	6 000,00 €
	HYDROTECH	381605583	99,53	5	6	6	0	6 000,00 €
	Total		5896,7	349	130	149	41770,35	88 476,11 €
INTERNATIONAL	EIFFAGE GENIE CIVIL MARINE	830961538	80,37	4	2	3	3215	6 000,00 €
METAL	EIFFAGE METAL	333916385	621,67	37	25	29	3765,76	6 000,00 €
ROUTE AER	AER	510686751	333,2	19	7	8	2125,78	6 000,00 €
ROUTE EIG	EIFFAGE INFRA GUYANE	488187212	157	9	3	4	8137,5	9 358,13 €
ROUTE ERCE	BRCM	408306371	28,12	1	3	3	647,26	6 000,00 €
	BUDILLON RABATEL	400622601	41,39	2	2	2	0	6 000,00 €
	ER CENTRE EST	398827113	1554,58	93	52	60	18890,93	21 724,57 €
	Total		1624,09	96,00	57,00	65,00	19538,19	33724,57
ROUTE ERGS	CARRIERE GRANDS CAOUS	419710447	20,59	1	1	1	2063,75	6 000,00 €
	CARRIERE ROCHE BLEUES	385334925	32,5	1	3	3	0	6 000,00 €
	CSO	411076433	40,75	2	2	2	300,89	6 000,00 €
	ER GRAND SUD	398762211	1895,7	113	94	108	13819,22	15 892,10 €
	SC113	977050152	20,76	1	3	3	2214	6 000,00 €
	Total		2010,30	118,00	103,00	117,00	18397,86	39892,10
ROUTE ERIDF	APPIA ENROBES OUEST	399303684	60,55	3	1	2	0	6 000,00 €
	CARRIERE ROCHE BLAIN	335550141	42,13	2	4	5	0	6 000,00 €
	CARRIERE DES 3 VALLEES	375850344	27,86	1	1	1	0	6 000,00 €
	EIFFAGE ROUTE IDF CENTRE OUEST	433604196	1620,76	97	36	41	25823,7	29 697,26 €
Total		1751,30	103,00	42,00	49,00	25823,70	47697,26	
ROUTE ERNE	BOCAHUT	445420383	104,17	6	6	6	0	6 000,00 €
	DESQUESNES	340757053	32,9	1	2	2	0	6 000,00 €
	EIFFAGE ROUTE NORD EST	402096267	1614,99	96	58	67	10479,4	12 051,31 €
	PROFIL TP	479124620	42,1	2	1	2	0	6 000,00 €
	RMN	402088843	24,92	1	2	2	0	6 000,00 €
	STINKAL	402036297	23,45	1	3	3	0	6 000,00 €
	TPA	631680071	116,33	6	6	6	0	6 000,00 €
Total		1958,86	113	78	88	10479,4	48051,31	
ROUTE ERSO	DLE OUEST	487549057	216,01	12	9	10	102,97	6 000,00 €
	EIFFAGE ROUTE SUD OUEST	399307370	1329,47	79	35	40	1732,93	6 000,00 €
	CARRIERES MOUSSET	315965327	79,97	4	5	5	1157,01	6 000,00 €
Total		1625,45	95	49	55	2992,91	18000	
SIEGE	EIGD	433736170	292,34	17	7	8	8154,33	9 377,48 €
					962	1098	263 403,19 €	588 418,30 €

société déjà satisfaisant les obligations

Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

CG
 PL
 CD
 SP



#EspritDeFamille



Les préjugés, c'est **dépassé !**

Chez Eiffage Rail nous sommes convaincus que **l'inclusion des personnes en situation de handicap nous porte tous plus loin.**

Saviez-vous que 85% des handicaps surviennent à l'âge adulte.
Ici **Damien**, technico-commercial et **Cédric**, chef de base arrière.

CONTACT &
INFORMATION



CO / 88
CG PD PL

Annexe 10 : Exemple de réunion d'information et de sensibilisation sur le Handicap



Accord agréé en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de Handicap pour les années 2025 – 2026 et 2027 au sein d'Eiffage Infrastructures

53

CD
CG

SP
PL



Vélizy-Villacoublay, le 25 juillet 2023

Note | Politique diversité

Dans nos métiers, la richesse de l'entreprise est avant tout humaine.

Préserver la diversité et l'égalité des chances est le socle fondamental d'une entreprise socialement responsable.

Je suis convaincu que la pluralité des profils, des origines et des genres est source de richesse et gage de motivation, de cohésion et d'efficacité. En intégrant des personnes issues d'horizons divers, nous bénéficions d'une capacité supplémentaire à penser autrement et à innover.

Plus nous constituerons des équipes avec une diversité de talents complémentaires, plus la performance sera durable, car elle sera issue du collectif et non pas de l'addition de performances individuelles.

Je souhaite porter avec vous cet engagement fort, celui d'œuvrer pour plus de diversité et d'inclusion, en luttant contre toutes les formes de discriminations.

Faire vivre la démarche diversité relève de la responsabilité et de l'exemplarité de chacun d'entre nous. Nous pouvons pour cela nous appuyer sur notre socle de valeurs communes et ainsi donner corps à notre signature *Savoir faire la différence*.

Nous avons ces dernières années multiplié les initiatives partout dans le Groupe, mais nous devons progresser encore et nous mobiliser pour que la diversité puisse être partout comprise, vécue et ressentie comme une opportunité.

Nous devons partager ces messages en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations avec l'ensemble de nos collaborateurs et collaboratrices, nos partenaires, nos clients, nos fournisseurs, nos actionnaires, sur l'ensemble des territoires dans lesquels nous sommes implantés.

En 2022, afin de renforcer la cohérence et la force de nos actions, nous avons mis en place un club diversité, égalité des chances, inclusion, composé de représentants de chacune des branches. Il veille notamment au respect de notre engagement à produire des bilans réguliers pour suivre nos avancements et les actions réalisées.

Je compte sur chacun d'entre vous pour qu'Eiffage soit reconnu comme un Groupe toujours plus inclusif, engagé en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

Ayons la lucidité de reconnaître nos limites individuelles et le courage de bousculer nos convictions, pour changer nos comportements.

Pour savoir faire la différence, j'en suis convaincu, la diversité est une force.



Benoît de Ruffray

