

Accord en faveur de l'inclusion des
personnes en situation de handicap et de
l'égalité des droits et des chances
(2026-2029)

UES MALAKOFF HUMANIS

15 septembre 2026

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur Olivier RUTHARDT, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur Kumaran RAMANADAPOULLE en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Jean François VANDAMME, Madame Séverine MAYOR, Madame Tabita ABUBA, Madame Elodie CAPET OFFRANC, Madame Pauline REYNAUD FAYOLLE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires, représenté par Madame Karine DESLIENS en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et, Monsieur Jean-Marc BROCK, Monsieur Fabien SAUTEREAU, Monsieur Stéphane DEVEAU, Monsieur Frédéric POURTOUT en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur François BATISTA en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Delphine LARROCHE, Madame Sandrine DESMETTRE, Monsieur David HUGE, Monsieur Laurent REGNIER et Monsieur Moussa NAIT SIDER en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Monsieur Elie ASSAAD en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur Jean-Christophe CHAUDIERE, Madame Toshani CEOUGNA, Madame Sabrina ABBASSI, Monsieur Arnaud BOIZARD et Monsieur Hervé LEBRUN en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **SPOR – CFTC**, Fédération nationale des Personnels des Organismes de Retraite Complémentaire, représentée par Monsieur Sami EL HAIBI en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Annabelle CHARTIER, Madame Stéphanie FANTONI, Monsieur Renaud MARIANI Madame Rebecca MARTIN, Madame Aurélie MIRRE en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **UNSA FESSAD** – représentée par Monsieur David RUBIN en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Fabienne JACQUET VERGON, Madame Anne LAMBERT, Madame Nathalie QUATREVAUX RODRIGUEZ, Monsieur Jérôme SCHENCK, Monsieur Pascal VERNIER en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

D'autre part,

SOMMAIRE

PREAMBULE	5
TITRE I. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD.....	7
1.1 Champ d'application de l'accord	7
1.2 Objet de l'accord	7
1.3 Bénéficiaires de l'accord	7
TITRE II. AGIR ENSEMBLE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	9
2.1 La direction de l'entreprise	9
2.2 La direction des Ressources Humaines.....	9
2.3 La Mission Handicap.....	10
2.4 Les représentant(e)s du personnel.....	11
2.5 Les managers	11
2.6 Les services de prévention et de santé au travail.....	11
2.7 Le service social du travail.....	12
2.8 Les collègues	12
2.9 La/le collègue concerné(e).....	12
TITRE III. DEVELOPPER LE RECRUTEMENT	13
3.1 Les mesures en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap	13
3.2 Les dispositifs d'accompagnement.....	14
3.3 Les objectifs quantitatifs	14
TITRE IV. ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL	16
4.1 Intégration.....	16
4.2 Développement des compétences.....	17
4.3 Accompagnement des transformations	18
4.4. Autres mesures d'accompagnement	18
Les mesures complémentaires suivantes seront également poursuivies ou mises en place :	18
TITRE V. AMELIORER LES CONDITIONS ET L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL	19
5.1 Les dispositifs relatifs au maintien dans l'emploi.....	19
5.1.1 L'accompagnement personnalisé	19
5.1.2 Les aménagements de poste	20
5.1.3 Les aménagements du rythme et de la charge de travail	20

5.1.4 Les adaptations réalisées lors du suivi des aptitudes médicales	21
5.1.5 Les autres aides possibles	21
5.1.6 L'accompagnement au retour à l'emploi	22
5.2. Les dispositifs relatifs à l'accessibilité	22
5.2.1 L'accessibilité des locaux	22
5.2.2 L'accessibilité numérique	23
TITRE VI. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER	24
6.1 Sensibiliser.....	24
6.2 Communiquer	24
TITRE VII. COLLABORER AVEC LE SECTEUR PROTEGE.....	26
TITRE VIII. AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP	27
TITRE IX. MOYENS CONSACRES A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD	28
9.1 Budget prévisionnel – Moyens financiers de l'accord.....	28
TITRE X. MODALITES DE SUIVI ET DE PROMOTION DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GENERALES.....	29
10.1 Modalités de suivi de l'accord.....	29
10.2 Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation	29
10.3 Formalités de dépôt	29

PREAMBULE

Convaincu que la vie en entreprise implique la valorisation des compétences, des savoir-être mais aussi des différences, le Groupe Malakoff Humanis s'investit ouvertement en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le groupe Malakoff Humanis a ainsi pu atteindre un taux d'emploi consolidé de travailleurs en situation de handicap supérieur à la moyenne des entreprises françaises.

Conformément aux articles L. 2242-17 et suivants du Code du travail, les représentants de la Direction et les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Malakoff Humanis se sont réunis les 9 avril, 13 mai, 16 juillet et 8 septembre 2026.

Les parties signataires souhaitent poursuivre leurs efforts afin de mettre en œuvre une politique handicap volontariste et ambitieuse tout en les complétant d'une démarche de sensibilisation élargie.

Afin de pérenniser le taux d'emploi, les parties affirment leurs engagements sur les axes suivants :

- S'engager en faveur du recrutement ;
- Accompagner les parcours professionnels ;
- Améliorer les conditions de travail et l'environnement du travail pour favoriser l'accessibilité de tous ;
- Sensibiliser et former autour des sujets du handicap ;
- Communiquer ;
- Continuer à collaborer avec les structures adaptées dans le cadre de la politique achat du Groupe.

Les parties signataires souhaitent ainsi :

- Contribuer au projet d'entreprise et notamment sur le pilier RSE ;
- Dynamiser sa démarche d'amélioration continue ;
- Anticiper et sécuriser les étapes sensibles du parcours de vie, qu'elles soient professionnelles, en maintenant dans l'emploi les personnes concernées par un handicap et en garantissant une égalité de traitement, ou personnelles ;
- Favoriser un recrutement inclusif en structurant et diversifiant notre sourcing ;
- Garantir notre engagement en développant et renforçant nos actions sociales et sociétales.

Pour rappel, l'Agefiph¹ distingue six grandes familles de handicap :

- Le handicap moteur
- Le handicap sensoriel (visuel et auditif notamment)
- Le handicap cognitif
- Le handicap psychique
- La déficience intellectuelle
- Les maladies invalidantes.

Les actions déclinées dans le cadre du présent accord viseront ces différentes familles.

Les dispositions du présent accord, s'inscrivent également dans la perspective des orientations stratégiques et s'articulent naturellement avec les autres accords d'entreprise en vigueur, notamment ceux relatifs aux mesures en

faveur de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du statut d'aidant(e).

¹ L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

TITRE I. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

1.1 Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis telles que mentionnées en annexe 1.

1.2 Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et dans la continuité des dispositions conclues précédemment. Les parties signataires souhaitent ainsi poursuivre leurs efforts afin de mettre en œuvre une politique handicap volontariste et ambitieuse.

Engagé depuis plusieurs années en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, Malakoff Humanis a fait du handicap un axe de sa politique sociale. Cette volonté s'est traduite par des actions concrètes visant à favoriser l'inclusion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le présent accord définit la politique triennale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe Malakoff Humanis et précise les orientations retenues pour assurer l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et, plus précisément, pour :

- Développer le recrutement ;
- Accompagner les parcours professionnels ;
- Améliorer les conditions de travail et l'environnement du travail pour avoir une accessibilité de tous ;
- Communiquer et sensibiliser autour des sujets du handicap ;
- Continuer à collaborer avec les structures adaptées dans le cadre de la politique achat du Groupe.

et établit un programme général d'actions.

1.3 Bénéficiaires de l'accord

Il est rappelé que, constitue un handicap au sens de la loi du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Le présent accord, vise à mettre en place des programmes en faveur des personnes en situation de handicap (PSH).

Au sens des dispositions législatives en vigueur, sont considérées comme des personnes en situation de handicap :

- Les bénéficiaires d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) par la CDAPH ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) au moins égale à 10% et titulaire d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Les collègues souhaitant bénéficier des dispositions du présent accord doivent informer l'Entreprise de leur qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en produisant les justificatifs appropriés. La confidentialité de ces documents leur est garantie.

La démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap est un acte personnel engageant que les parties souhaitent accompagner et faciliter.

Dans ce cadre, les parties rappellent que tout(e) collègue souhaitant faire reconnaître sa situation de handicap peut solliciter un accompagnement auprès de la Mission Handicap qui la/le conseillera en lien avec le service social du travail.

Cet accompagnement lui permettra de mieux comprendre les étapes de la démarche et de l'aider à la complétude des dossiers

Il est également rappelé que les collègues dont la procédure de reconnaissance du statut de travailleur handicapé est initiée peuvent, sur présentation de justificatif, bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pour les procédures administratives liées à ces démarches.

Sous réserve de justificatif du dépôt de leur demande auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), elles/ils bénéficieront également du présent accord afin d'anticiper les actions de maintien dans l'emploi.

En cas de refus de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées et les actions en cours de mise en œuvre seront maintenues. En cas de refus, la/le collègue souhaitant former un recours auprès de la MDPH sera accompagné(e) par la Mission Handicap et le SPST.

TITRE II. AGIR ENSEMBLE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Tous les acteurs de l'Entreprise, en fonction de leurs domaines d'intervention, doivent disposer des moyens nécessaires à leur implication dans la politique handicap de l'Entreprise de façon solidaire et transverse.

L'ensemble des parties prenantes s'assurent de la mise en œuvre de cette politique à tous les niveaux de l'Entreprise, notamment en adoptant des démarches individuelles et/ou collectives qui permettent à chacun(e) de s'en inspirer en termes d'exemplarité.

2.1 La direction de l'entreprise

La Direction générale définit la stratégie en plaçant la performance économique et sociale durable au cœur du projet d'entreprise.

Elle impulse une politique et des actions en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap.

Elle met à disposition les moyens nécessaires en lien avec les actrices/acteurs concerné(e)s de l'Entreprise et participe à sa mise en œuvre.

Enfin, elle participe à la mise en œuvre de la politique et des actions définies.

2.2 La direction des Ressources Humaines

La Direction des Ressources Humaines élabore la politique handicap du Groupe ; elle met en œuvre des dispositifs cohérents et adaptés afin de faciliter leur compréhension et leur appropriation par l'ensemble des parties prenantes.

Elle veille à l'implication de l'ensemble des actrices/acteurs dans la mise en œuvre de la politique handicap et s'assure de la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement définis.

Elle analyse l'ensemble des projets d'entreprise sous l'angle des conditions de travail et de l'impact sur la santé physique et mentale des collègues.

Elle identifie, traite et suit des situations individuelles ou collectives et coordonne l'ensemble des actrices/acteurs.

2.3 La Mission Handicap

Afin de se donner les moyens de satisfaire ses engagements, la Mission Handicap, intégrée à la DRH, est chargée de piloter, coordonner et suivre la mise en œuvre des actions prévues par le présent accord et d'en mesurer les résultats.

La Mission Handicap développe des actions de formation, de sensibilisation et de communication autour du handicap et intervient pour le développement des partenariats.

La Mission Handicap, en lien avec les services de prévention et de santé au travail et les Directions métiers expertes dans leur domaine (MH Tech, DETI), contribue à identifier des moyens de compensations techniques et/ou organisationnels permettant une plus grande autonomie et l'accessibilité pour toutes et tous.

La Mission Handicap est l'interlocuteur de référence pour toute question relative aux situations de handicap. Elle peut être saisie pour toute demande d'accompagnement de situations spécifiques liées au handicap.

La Mission Handicap gère le budget prévu par le présent accord et établit un bilan annuel des actions réalisées aux fins de suivi des engagements.

Pour la mise en œuvre de ses actions, la Mission Handicap s'appuie sur :

- Les autres équipes de la Direction des Ressources Humaines ;
- Les Managers ;
- Les Services de Prévention et de Santé au Travail ;
- Le service social du travail ;
- Les Instances Représentatives du Personnel, notamment :
 - La Commission Sociale, Aide au logement et Handicap du CSEC prévue par l'accord relatif à l'organisation sociale et au dialogue social actuellement en vigueur qui assure le suivi du déploiement des actions engagées en application de l'accord. Elle peut, dans ce cadre, émettre des propositions concernant la politique handicap ;
 - Les CSSCT locales qui sont susceptibles d'être sollicitées sur les dimensions d'accessibilité, d'aménagement, d'adaptation au poste et de maintien dans l'emploi des collègues en situation de handicap.

En application des dispositions légales en vigueur, un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap est désigné(e) dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés.

Au sein de l'UES Malakoff Humanis, cette mission est supervisée par la/le responsable de la Mission Handicap du Groupe.

Pour le déploiement et le suivi des actions, la Mission Handicap s'appuie sur des actrices/acteurs internes qui ont pour mission :

- de décliner au niveau de l'établissement le programme d'actions défini au niveau national ;
- d'assurer la mise en œuvre des engagements pris au niveau de l'Entreprise : recrutement, accueil des stagiaires et alternants, collaboration avec le secteur adapté, maintien dans l'emploi, sensibilisation et communication autour du handicap ;
- de suivre qualitativement et quantitativement les actions handicap au sein des établissements.

2.4 Les représentant(e)s du personnel

Les représentant(e)s du personnel proposent des espaces privilégiés de dialogue, remontent des informations et assurent le suivi des actions en matière d'accompagnement des collègues.

Ils interviennent sur le déploiement des dispositifs existants et leur communication au sein du Groupe.

Les représentant(e)s du personnel s'informent également des mesures d'accompagnement mises en place au sein de l'Entreprise.

2.5 Les managers

Les managers garantissent le bon équilibre de vie de leurs équipes tant par leur bienveillance que par leur exigence et leur accompagnement ou l'adaptation rendue nécessaire dans l'organisation du travail mise en place.

Elles/Ils permettent à chaque collègue d'évoluer dans un environnement adapté à sa situation pour garantir l'autonomie, la responsabilisation et la transversalité.

Elles/Ils sont sensibilisé(e)s et formé(e)s tout au long de leur mission à l'accompagnement des collègues de leurs équipes et plus particulièrement celles/ceux qui sont en situation de fragilité ou de vulnérabilité.

Elles/Ils interviennent en prévention et/ou comme régulatrices/régulateur sur des situations individuelles au sein de leurs équipes en faisant appel à toutes les compétences de l'Entreprise pour les accompagner.

2.6 Les services de prévention et de santé au travail

Les services de prévention et de santé au travail contribuent à l'élaboration de la politique de prévention santé et développent des actions de prévention autour de la santé. Ils peuvent proposer des accompagnements individuels ou collectifs.

Les services de prévention et de santé au travail sont associés à tous les projets de transformation pour proposer des accompagnements collectifs et individuels mais également en amont pour mesurer les impacts.

Ils participent aux cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Entreprise.

2.7 Le service social du travail

Le service social du travail, composé d'assistant(e)s sociaux du travail, propose un espace d'écoute, de conseil, d'orientation et d'accompagnement auprès des collègues qui se trouvent dans une situation de fragilité et/ou de vulnérabilité.

Le service social du travail participe aux différentes cellules pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Entreprise.

2.8 Les collègues

Les collègues contribuent à l'amélioration du collectif de travail en adoptant un comportement bienveillant et responsable.

Elles/Ils sont attentives/attentifs à la situation de leurs collègues et identifient et sollicitent si nécessaire les acteurs sur les situations sensibles individuelles et/ou collectives.

Elles/Ils se tiennent informé(e)s et utilisent tous les dispositifs mis à disposition au sein de l'Entreprise autant que de besoin.

2.9 La/le collègue concerné(e)

Le/la collègue est également acteur de son inclusion en se tenant informé(e) des dispositifs présents au sein du groupe, en saisissant les dispositifs répondant à sa situation et en sollicitant les différents interlocutrices/interlocuteurs à sa disposition si besoin.

TITRE III. DEVELOPPER LE RECRUTEMENT

L'Entreprise s'engage à poursuivre et à développer ses actions en faveur de l'insertion de personnes en situation de handicap sur toute la durée d'application du présent accord. En ce sens, elle mettra tout en œuvre pour développer les recrutements de personnes en situation de handicap en agissant à la fois sur la sensibilisation, le sourcing et l'attractivité afin de favoriser l'égalité des chances à l'embauche et faciliter l'accès à l'emploi.

Les objectifs poursuivis dans le cadre du présent accord sont de :

- Maintenir l'engagement en termes de recrutements ;
- Structurer des partenariats pour augmenter le vivier de candidat(e)s ;
- Créer un maillon territorial ;
- Faciliter l'employabilité des personnes en situation de handicap.

3.1 Les mesures en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap

Afin d'améliorer sa visibilité et celle de ses offres d'emploi disponibles auprès des personnes en situation de handicap, l'Entreprise s'appuiera sur ses partenaires actuels et continuera à développer un sourcing diversifié auprès d'acteurs spécialisés (des jobboards dédiés au handicap seront listés). Elle identifiera et sélectionnera également une liste de cabinets dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap qui pourront être sollicités dans le cadre de la recherche de certaines candidatures.

L'Entreprise développera de nouveaux partenariats avec des organismes spécialisés dans l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap tant au niveau national que local (fédérations, missions locales, associations...) mais également avec les missions handicap des universités et des écoles. Un volet sur le sujet du handicap sera intégré dans les conventions de partenariat avec nos écoles cibles.

Ces partenariats auront pour but de rencontrer des personnes en situation de handicap afin de leur présenter les métiers existants au sein de l'UES, les accompagner dans leurs projets et les préparer au monde professionnel en adoptant une posture de facilitateur et de conseil.

L'Entreprise sera présente dans des forums et salons spécialisés (physiques ou virtuels) tant au niveau national que local. La Mission Handicap et l'équipe recrutement y présenteront la politique handicap et les emplois proposés et conseilleront les personnes en situation de handicap dans leur démarche d'orientation professionnelle. Elle s'engage à participer à au moins deux forums dédiés par an sur la durée de l'accord.

Enfin, l'Entreprise poursuivra son engagement dans les programmes de formation adaptés à ses métiers notamment en lien avec la branche professionnelle ou avec d'autres entreprises du secteur pour permettre de combler l'écart entre les compétences des demandeurs d'emploi en situation de handicap et les compétences recherchées en interne. Pour ce faire, l'Entreprise s'engagera dans l'accueil des personnes en situation de handicap afin de contribuer à leur professionnalisation sur le marché de l'emploi.

L'Entreprise est soucieuse de garantir une égalité de traitement dès le processus de recrutement. Pour ce faire :

- La politique handicap sera présentée sur la page dédiée aux offres d'emploi ainsi qu'à tous les partenaires de recrutement ;
- Il sera rappelé sur toutes les offres que tous les postes sont ouverts aux travailleurs handicapés ;
- Dans un souci d'égalité de traitement, les candidats en situation de handicap pourront accéder aux supports utilisés lors du processus de recrutement en toute transparence au même titre que n'importe quel candidat ;
- Le processus de recrutement pourra être adapté si nécessaire au regard des contraintes du handicap du candidat, notamment sur le passage de tests ;
- L'Entreprise portera une attention particulière à l'accessibilité dans toutes ses dimensions et notamment l'accessibilité numérique du site de recrutement et l'accessibilité des locaux.

3.2 Les dispositifs d'accompagnement

Les équipes en charge du recrutement seront formées systématiquement et régulièrement au handicap. Une sensibilisation adaptée sera proposée systématiquement à l'équipe dédiée au recrutement des alternants lors de la campagne annuelle.

Elles pourront s'appuyer sur la Mission Handicap si elles ont besoin de conseils ou d'informations complémentaires. Elles veilleront à présenter la politique handicap lors de tous leurs entretiens de recrutement.

Elles animeront des ateliers d'accompagnement auprès des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, notamment dans le cadre des partenariats avec des organismes spécialisés (présentation des métiers, porte-ouvertes), afin de favoriser leur employabilité. Lors de ces ateliers, la Mission Handicap pourra également solliciter la participation des experts métiers.

Les managers seront sensibilisés aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collègues en situation de handicap. Elles/Ils pourront se référer à un espace dédié au handicap dans l'espace managers de l'intranet et dans le sharepoint "je suis concerné(e) par le handicap". De plus, la Mission Handicap proposera différentes actions pour sensibiliser les managers à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein de leur collectif de travail. Elle pourra, le cas échéant, faire appel à des experts.

Plus largement, dans le cadre des partenariats avec des structures spécialisées dans l'accompagnement des parcours professionnels de personnes en situation de handicap, les actions de mentoring, qui permettent à tout collègue de s'engager dans l'accompagnement auprès de ces personnes, seront privilégiées.

La/Le collègue recruté(e) pourra bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail afin de valider l'adéquation entre les restrictions médicales liées à sa situation et les contraintes du poste de travail et étudier, le cas échéant, les aménagements nécessaires dans les meilleures conditions.

La Mission Handicap s'assurera de la mise en place de ces aménagements en lien avec le manager, les équipes internes et les partenaires externes.

3.3 Les objectifs quantitatifs

L'Entreprise, en concertation avec les organisations syndicales signataires, poursuit, par cet accord, le développement d'actions en faveur du recrutement de personnes en situation de handicap sur l'ensemble de ses bassins d'emploi.

Il est rappelé que le processus de recrutement de l'Entreprise garantit une égalité de traitement et des chances à toutes/tous les candidat(e)s. Ainsi seule l'adéquation des compétences et des expériences de la/du candidat(e) avec l'emploi proposé est évaluée, à l'exclusion de tout critère discriminatoire.

L'Entreprise s'engage à recruter au moins 50 personnes en situation de handicap sous toute forme de contrats (CDI, CDD, alternance) sur la durée de l'accord, en privilégiant les contrats en CDI.

Pour y parvenir, l'Entreprise mettra en œuvre l'ensemble des moyens et dispositifs existants en matière d'insertion professionnelle.

La Mission handicap veillera à ce que les candidatures soient examinées, dans une logique d'ouverture à la diversité, avec toute l'attention requise permettant de connaître pour chacune de façon précise et concrète les suites qui leur seront données. Au-delà des objectifs quantitatifs, les parties sont attentives à la dimension qualitative du plan d'embauches et veillent notamment à la bonne intégration des personnes en situation de handicap.

Souhaitant également contribuer à la professionnalisation des personnes en situation de handicap et notamment à aider à la reconversion professionnelle, l'Entreprise réitère son ambition de privilégier, autant que faire se peut, les périodes d'immersion via sa politique d'accueil d'alternants et de stagiaires en situation de handicap.

L'objectif est de proposer de l'alternance ou des stages aux personnes en situation de handicap afin de leur permettre de valider leur projet professionnel mais également de trouver un emploi. Pour ce faire, la Mission Handicap s'engage à travailler plus étroitement avec les équipes en charge du recrutement afin d'accroître la visibilité de la politique handicap de l'Entreprise auprès des étudiants.

Des sensibilisations sur le handicap seront proposées en amont du recrutement aux managers, équipes dédiées au recrutement et tuteurs/tutrices, notamment lors des campagnes de recrutement d'alternant(e)s.

TITRE IV. ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'Entreprise s'engage à ce que la situation de handicap de la /du collègue ne soit pas un facteur discriminatoire dans son parcours professionnel. Elle garantit l'égalité des chances et un traitement équitable, notamment la continuité, la sécurisation et la qualité du parcours professionnel des collègues en apportant un accompagnement adapté à chaque étape clé de leur vie professionnelle et personnelle (équité et responsabilité sociale).

Elle s'assure que le handicap n'est pas un facteur discriminant à chaque étape professionnelle (au moment de l'intégration, à l'occasion d'une mobilité professionnelle, d'une transformation mais aussi dans le développement des compétences).

Ainsi, chaque personne en situation de handicap bénéficiera du même traitement que ses collègues placés dans une situation comparable (à poste équivalent, ancienneté et métier comparable). La Mission Handicap procédera à un diagnostic des situations individuelles afin de s'assurer d'une égalité de traitement tout au long du parcours professionnel.

Les objectifs poursuivis dans le cadre du présent accord sont de :

- Prévenir la désinsertion professionnelle ;
- Sécuriser le parcours ;
- Concilier la performance de l'entreprise et la santé de la /du collègue.

4.1 Intégration

Au-delà du recrutement de personnes en situation de handicap, l'Entreprise accorde une attention particulière à leur accueil ; elle déploiera les moyens nécessaires à la qualité de l'intégration.

Afin de prendre en compte la situation de handicap lors de l'accueil, un entretien avec la/le référent(e) handicap sera systématiquement proposé dans un délai de 15 jours suivant l'intégration à chaque nouvelle/ nouvel embauché(e) pour échanger sur sa situation et proposer, si besoin, des aménagements de poste à mettre en place, en lien avec le service de prévention et santé au travail et le manager.

Pour faire connaître les différents dispositifs proposés au sein de l'Entreprise, le sharepoint « Je suis concerné(e) par le handicap » sera présenté aux collègues lors de leur intégration. Ce document sera également inclus dans le « Welcome pack ».

En tout état de cause, ces informations ainsi que le présent accord seront accessibles de manière permanente pour l'ensemble des collègues sur l'intranet de l'Entreprise.

En cas de besoin et sous réserve que la/le collègue accepte de communiquer sur sa situation, une sensibilisation de l'entourage professionnel (manager, équipe, collègue binôme) sera réalisée lors de l'accueil par les équipes de la Mission Handicap. Ces actions permettront de mieux appréhender l'impact du handicap sur les relations de travail (exemple : adaptation des modes de communication), de lever les freins, d'accompagner et de créer ainsi un environnement favorable. Dans ce cadre, la Mission Handicap pourra solliciter l'éclairage du service de prévention et santé au travail.

En complément de cet accompagnement, chaque manager accueillant se verra proposer si nécessaire une formation spécifique et ce afin d'assurer la meilleure intégration possible.

Dans les premières semaines suivant l'intégration du collègue, sa/son manager veillera à mettre en place, en fonction de ses besoins, un suivi régulier. Ce suivi permettra d'ajuster, si nécessaire, les mesures mises en place et les nouveaux besoins identifiés, le cas échéant.

Enfin, pour faciliter son accueil et son intégration, la personne en situation de handicap pourra demander à être accompagnée par une/un autre collègue, interlocutrice/interlocuteur privilégié(e) : un « binôme », qui l'accompagnera dans les premières semaines de sa prise de poste. Le « binôme » sera une/un collègue volontaire de l'équipe d'accueil qui pourra bénéficier d'un accompagnement spécifique pour mener à bien sa mission.

4.2 Développement des compétences

Les personnes en situation de handicap bénéficient, dans le cadre du plan de développement des compétences, des mêmes possibilités de formation que l'ensemble de leurs collègues afin de pouvoir ainsi évoluer dans les mêmes conditions.

La Mission Handicap, en lien avec le manager, orientera les travailleurs handicapés vers des formations spécifiques permettant de compenser l'impact du handicap pour favoriser leur inclusion durable dans l'Entreprise et au sein de leur équipe et notamment garantir un développement des compétences.

Les conditions matérielles et organisationnelles des formations individuelles et collectives seront adaptées aux besoins de la/du collègue (transport, hébergement, matériel et organisation...) en recourant, si nécessaire, à des aides extérieures. La mise en place de ces différents aménagements doit notamment permettre de faciliter l'accès des collègues en situation de handicap à des parcours de formation certifiants et diplômants.

Il est rappelé qu'en application du décret n°2019-566 du 7 juin 2019, les travailleurs reconnus handicapés bénéficient d'une majoration de leurs droits au titre du Compte Personnel de Formation à hauteur de 300 € par an pour un temps plein (soit 800 € par an dans la limite de 8 000 € pour un temps plein). Cette somme peut être utilisée pour suivre une formation spécifique aux personnes en situation de handicap dans le but d'acquérir notamment les compétences nécessaires pour un accès durable à l'emploi. Ce dispositif sera rappelé dans les différents supports de communication mis à disposition des collègues.

Dans le cadre du suivi des parcours professionnels, un échange avec la/le référent(e) RH sera proposé aux collègues en situation de handicap afin de s'assurer qu'elles/ils bénéficient bien de tous les aménagements et dispositifs nécessaires à la réalisation de leurs missions.

La Mission Handicap et la/le manager s'assureront, en lien avec la/le référent(e) RH, de l'adéquation entre les contraintes, les aménagements et les missions confiées.

4.3 Accompagnement des transformations

Dans les directions et les métiers concernés par des transformations et/ou des réorganisations, les personnes en situation de handicap directement concernées bénéficieront de mesures d'accompagnement spécifiques et de formation adaptées.

Les besoins des intéressés devront être pris en compte de manière anticipée lors de l'élaboration du projet afin de proposer tous les dispositifs d'accompagnement nécessaires et ainsi favoriser le maintien au sein de l'Entreprise.

La Mission Handicap proposera une formation, à la cellule d'accompagnement des transformations sur la thématique de l'inclusion et, plus spécifiquement, sur le handicap ; elle contribuera à la co-construction d'ateliers pour préparer le changement et mettre à disposition les aménagements nécessaires.

Dans le cadre de cet accompagnement, les managers seront conseillés par la DRH tout au long du projet pour leur proposer des dispositifs individuels et collectifs adaptés à chaque situation. Dans des cas très spécifiques, la Mission Handicap pourra proposer des mesures d'accompagnement renforcé.

4.4. Autres mesures d'accompagnement

Les mesures complémentaires suivantes seront également poursuivies ou mises en place :

- Créer un parcours facilitant l'acceptation de la situation de handicap autour du sujet de la résilience ;
- Maintenir le lien pendant l'arrêt maladie ;
- Sécuriser le retour à l'emploi ;
- Avoir une attention renforcée pour les collègues cumulant des situations de vulnérabilités ;
- Intégrer et clarifier des mesures/dispositifs d'accompagnement pour les collègues en situation de reconversion professionnelle, que ce soit en interne mais également à l'extérieur du groupe.

Afin de renforcer notre démarche d'amélioration continue, l'Entreprise s'engage à :

- Mesurer la satisfaction des collègues pour identifier les besoins non couverts et les dispositifs indispensables ;
- Développer une démarche de co-construction avec les collègues en situation de handicap afin d'améliorer les projets et les dispositifs sur la thématique ;
- Faciliter la compréhension des process dans le cadre d'une notification d'invalidité ;
- Veiller à un accompagnement inclusif dans le cadre de mobilité fonctionnelle ;

TITRE V. AMELIORER LES CONDITIONS ET L'ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

Les parties souhaitent favoriser l'égalité des chances à chaque étape du parcours professionnel des collègues en situation de handicap, tant au niveau matériel qu'organisationnel.

En ce sens, la/le collègue en situation de handicap ou s'inscrivant dans une démarche de reconnaissance de son handicap pourra être accompagné(e) par la/le référent(e) handicap qui établira un plan d'actions adapté à l'ensemble de son environnement de travail.

Dans une logique d'amélioration continue les ressources internes et les nouvelles technologies seront utilisées pour garantir un environnement de travail où chaque collègue évolue dans des conditions équitables et adaptées à ses besoins.

5.1 Les dispositifs relatifs au maintien dans l'emploi

5.1.1 L'accompagnement personnalisé

Au-delà du recrutement de personnes en situation de handicap, l'Entreprise déploiera les moyens nécessaires à la qualité de leur intégration.

Pour favoriser la détection des problématiques de maintien dans l'emploi, la Mission Handicap et les services de Santé au travail renforceront leurs actions en vue d'un accompagnement à la fois réactif, efficace et personnalisé.

Pour ce faire, la/le référent(e) handicap proposera aux collègues en situation de handicap au moins un entretien-diagnostic sur la durée de l'accord. Ce diagnostic pourra conduire à la mise en place d'un plan d'actions individualisé.

Par ailleurs, un entretien sera proposé au/à la collègue dans les 15 jours suivant la réception de la notification de la situation de handicap.

Dans certaines situations, ce plan d'actions individualisé sera coordonné en équipe pluridisciplinaire constituée du référent handicap, du Service de prévention et de santé au travail (SPST), de l'assistant social référent et du référent RH.

La/Le référent(e) handicap proposera un échange à la/au manager du collègue en situation de handicap afin de l'accompagner et la/le conseiller au regard de la situation. Au moins un échange sera proposé sur la durée de l'accord.

5.1.2 Les aménagements de poste

Si la situation de la/du collègue nécessite un aménagement de son poste de travail (aménagement matériel, logiciel...), la mise en œuvre de ce dernier suivra les préconisations établies par le médecin du travail. Afin d'adapter dans la mesure du possible cet aménagement, une étude ergonomique pourra être proposée. Pour ce faire, l'Entreprise pourra faire intervenir des organismes spécialisés avec le consentement de la/du collègue accompagné(e).

Une communication sera faite auprès des collègues sur les différentes étapes inhérentes à un aménagement de poste. Elle sera intégrée dans le sharepoint dédié « Je suis concerné(e) par le handicap ».

Sur les sites en NET, une attention particulière sera portée à la situation des collègues en situation de handicap disposant d'un aménagement physique ou d'un équipement de leur poste de travail suite à une préconisation du Service de prévention et de santé au travail (SPST).

Pour toute préconisation d'un aménagement de poste par les services de prévention et santé au travail, une possibilité d'installation du même aménagement sera proposée à la/au collègue pour son domicile. Elle/Il sera guidé(e) dans toutes les étapes de la mise en œuvre de ces aménagements par la Mission Handicap.

En cas de mobilité fonctionnelle et/ou géographique de la/du collègue en situation de handicap et /ou réaménagement des locaux, la Mission Handicap, en lien avec le SPST et la/le référent(e) RH, coordonnera les actions nécessaires afin de s'assurer que l'aménagement de poste de travail soit installé sur son site d'accueil et soit réadapté si nécessaire.

Enfin, la réalisation, en co-construction avec les collègues concerné(e)s, d'un guide de bonnes pratiques/outils du quotidien sera mise en œuvre et une étude sur le développement de l'intégration de l'IA dans les outils de compensation du handicap sera réalisée.

5.1.3 Les aménagements du rythme et de la charge de travail

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 30 de la CCN des Institutions de Retraites Complémentaires :

« Les salariés supportant un handicap au sens de la législation sur l'emploi des handicapés dans l'Entreprise bénéficient, à leur demande, et quel que soit leur âge, d'une réduction d'horaire.

Cette réduction, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les intérêts des salariés. Les modalités de sa mise en œuvre sont fixées par accord entre chaque intéressé et la direction.

Pour les salariés handicapés dont le temps de travail est exprimé en forfait jours, la réduction est de 3 jours par mois. »

Cet aménagement du temps de travail est également accessible à tout(e) collègue ayant initié une démarche de reconnaissance de son handicap et ayant transmis le justificatif de dépôt de dossier.

Il est entendu que cette réduction du temps de travail est sans conséquence sur la rémunération y compris les primes variables.

La situation de travail du collègue en situation de handicap pourra être aménagée par la mise en place d'un télétravail médical. Ce dernier fera l'objet d'une préconisation du médecin du travail qui en déterminera les modalités et la durée. Ce télétravail médical pourra compléter un télétravail déjà existant dans les conditions rappelées aux articles 3.6 et 3.7 de l'accord du 20 décembre 2024 relatif aux modalités d'exercice du télétravail et à l'organisation de l'hybridation du travail actuellement en vigueur au sein de l'Entreprise.

Le temps de travail ainsi que les difficultés éventuelles liées au handicap de la/du collègue devront faire l'objet d'une attention particulière ; la/le manager adaptera la charge de travail et les objectifs fixés (quantitatifs et/ou qualitatifs au regard de la situation particulière) si nécessaire et s'assurera de l'adéquation entre temps de travail et charge de travail. Elle/Il pourra solliciter la/le référent(e) RH si elle/il a besoin d'un accompagnement particulier pour l'organisation de cette adaptation. Selon la situation et avec l'accord de la/du collègue concerné(e), un entretien pluridisciplinaire (collègue concerné(e) et/ou manager et/ou référent(e) RH et/ou référent(e) handicap) pourra être organisé. De même, des organismes spécialisés pourront également être sollicités.

La Mission Handicap, les services de prévention et de santé au travail ou encore des experts pourront proposer des actions de sensibilisation auprès du collectif de travail ou de la/du collègue concerné(e) afin d'exposer la démarche d'accompagnement.

Dans certaines situations individuelles, une préconisation sur la possibilité de travailler sur un autre site de l'Entreprise, plus proche du domicile de la/du collègue, pourra être proposée par les services de prévention et santé au travail pour une durée déterminée.

5.1.4 Les adaptations réalisées lors du suivi des aptitudes médicales

Dans le cadre des aptitudes au travail, préconisations et restrictions médicales émises par le médecin du travail, l'Entreprise s'engage, par des mesures appropriées, à maintenir dans l'emploi les bénéficiaires du présent accord et celles/ceux dont le handicap évolue, sauf dispense expresse de reclassement du médecin du travail dans le cadre des dispositions légales et dans la mesure où les aménagements de poste ou les solutions de reclassement le permettent.

5.1.5 Les autres aides possibles

L'Entreprise pourra proposer d'autres mesures visant à améliorer le quotidien et faciliter le maintien dans l'emploi des collègues en situation de handicap telles que :

- Le financement de l'équipement nécessaire à la/au collègue, en lien avec son handicap pour l'exécution de son travail : l'Entreprise prendra en charge, dans la mesure du raisonnable, les équipements nécessaires au bénéficiaire du présent accord pour l'exécution de son travail. Cette prise en charge sera enregistrée selon la législation des frais professionnels et portera sur la différence restée à la charge de l'intéressé après intervention de la Sécurité Sociale, de la mutuelle ou de toute autre aide accordée par un organisme privé ou public (mairie, région, associations...) ;
- Une participation au financement facilitant les déplacements domicile/lieu de travail : l'Entreprise versera, sur préconisation médicale, une aide de 500€ par année civile (montant proratisé en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année) au collègue dans l'incapacité de prendre les transports en commun.

Cette participation de l'Entreprise complètera l'éventuelle aide aux déplacements en compensation du handicap de l'Agefiph qui a pour objet la prise en charge des frais engagés par un travailleur handicapé pour ses trajets domicile / lieu de travail (installation d'équipements adaptés sur un véhicule individuel, aménagement de véhicule d'un tiers accompagnant, prise en charge de trajet en taxi ou transport adapté) dans la limite de 12 000 € par an ;

- Une participation au financement pour l'obtention du permis de conduire, en complément de l'aide

éventuelle de l'Agefiph, lorsque le collègue doit se déplacer dans le cadre de ses missions et en lien avec sa situation personnelle et médicale.

Par dérogation aux dispositions de l'accord relatif à la retraite complémentaire, l'Entreprise prendra en charge la totalité du différentiel de la cotisation retraite à taux plein (part salariale et part patronale) des collègues en situation de handicap dont le passage à temps partiel est imposé par des restrictions d'aptitude émises par la médecine du travail.

En application de l'article 17 de la CCN IRC, les collègues en situation de handicap faisant valoir leurs droits à la retraite de façon anticipée dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale bénéficient, le cas échéant, de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

5.1.6 L'accompagnement au retour à l'emploi

Les Parties rappellent l'importance de ne pas rompre le lien social avec les collègues en situation de handicap qui sont en arrêt de travail.

Afin de faciliter leur retour au sein de l'Entreprise, les collègues qui le souhaitent pourront :

- bénéficier d'un rendez-vous de liaison ;
- contacter la Mission Handicap afin d'étudier si des aides peuvent être mises en place au regard des difficultés liées à l'état de santé ;
- bénéficier d'une visite de pré-reprise avec le médecin du travail afin d'étudier les éventuelles mesures à mettre en œuvre (aménagements de poste, aménagements des horaires, reclassement ...).

Les préconisations envisagées par le médecin du travail dans ce cadre pourront être complétées d'un accompagnement de la Mission Handicap auprès de la/du manager et du collectif de travail en lien avec la/le référent(e) RH.

La Mission Handicap s'assurera de la mise en place des aménagements de poste préconisés par le médecin du travail pour faciliter le retour à l'emploi.

Cet accompagnement au retour à l'emploi fera l'objet d'un suivi dans le temps avec l'organisation de points d'étape.

5.2. Les dispositifs relatifs à l'accessibilité

5.2.1 L'accessibilité des locaux

Outre les mesures mises en œuvre tout au long du parcours professionnel des personnes en situation de handicap, l'Entreprise s'engage à :

- faciliter les déplacements sur les lieux de travail, y compris les lieux de formation ;
- améliorer l'accessibilité des locaux de travail.

Les dépenses raisonnables concernant les aménagements seront affectées au budget du présent accord, à l'exclusion de celles relatives à la mise en conformité des locaux existants, l'accessibilité des locaux au public, la construction de nouveaux locaux.

Dans le cadre des projets de déménagements futurs, la Direction portera une attention particulière à l'accessibilité des locaux. Pour ce faire, elle pourra faire appel à des experts internes et externes et procédera aux aménagements nécessaires requis dans la mesure du raisonnable.

Le protocole relatif aux modalités d'évacuation des personnes à mobilité réduite ou nécessitant une assistance sera actualisé et une sensibilisation spécifique sur le sujet du handicap sera proposée aux sauveteurs secouristes du travail.

5.2.2 L'accessibilité numérique

Dans les services concernés par des évolutions technologiques importantes, les collègues en situation de handicap directement concernés bénéficieront, si besoin, d'une adaptation des mesures d'accompagnement et de formation.

Compte tenu de la transformation digitale du Groupe Malakoff Humanis et de ses impacts, l'Entreprise portera une attention particulière aux personnes en situation de handicap.

Conformément à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'Entreprise s'engage à ce que les outils numériques et logiciels installés sur les postes de travail et nécessaires à leur activité professionnelle soient accessibles à toute situation de handicap.

Selon les besoins, des logiciels spécifiques d'accessibilité pourront être installés en lien avec les services de prévention et santé au travail et des experts.

Plus généralement, l'Entreprise veillera à la bonne conformité d'accessibilité de l'ensemble des outils et de leurs contenus numériques. Elle s'assurera également de l'accessibilité digitale des formations et de la promotion de la pédagogie inclusive.

Une sensibilisation relative à l'utilisation des outils de communication sera proposée à l'ensemble des collègues concerné(e)s.

TITRE VI. SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

La communication et la sensibilisation constituant des outils essentiels pour changer le regard sur le sujet du handicap et contribuer à une évolution des mentalités et des comportements, les dispositions du présent accord seront relayées auprès de l'ensemble des collègues de l'Entreprise.

6.1 Sensibiliser

La Mission Handicap entend, sur la durée de l'accord, développer des actions auprès des collègues afin qu'ils puissent être des relais de l'engagement de l'Entreprise en matière de handicap. En ce sens, un parcours sous forme de e-learning est mis à la disposition de l'ensemble des collègues sur la plateforme de formation distancielle de l'Entreprise. L'ensemble des collègues du groupe seront sensibilisés sur le handicap invisible et plus particulièrement sur le handicap psychique et la neurodiversité.

La Mission Handicap propose en outre un kit de sensibilisation qui pourra être déployé pendant les réunions d'équipe par la/le manager ou par la/le référent(e) handicap, voire en binôme et proposera des moyens de sensibilisation innovants.

La Mission Handicap proposera des interventions auprès des managers lors des comités managers sur les sites afin de faire connaître les missions des référent(e)s handicap et présenter les dispositifs d'accompagnement existants au sein de l'Entreprise.

La Mission Handicap proposera des formations sur le handicap pour les représentants du personnel. Dans ce cadre, une formation sera proposée, en priorité, aux membres des CSSCT (centrale et locales), avant la fin du premier semestre 2028.

La Mission Handicap proposera sur la durée de l'accord des actions de sensibilisation en lien avec la communauté des animatrices/animateurs de site qui pourront les relayer au niveau local.

La Mission Handicap s'engage, au moins une fois sur la durée de l'accord, à proposer un programme de sensibilisation dédié à la thématique du handicap (notamment du handicap invisible) qui se déroulera au moment de la semaine de la diversité en présentiel le cas échéant.

Enfin, la Mission Handicap créera un référentiel d'associations, fondations par famille de handicap afin de renforcer l'accompagnement sur mesure des collègues en situation de handicap (orientation et intervention d'expert spécialisé).

6.2 Communiquer

Afin de faire connaître l'ensemble des informations utiles sur les dispositifs existants, la Mission Handicap a élaboré le sharepoint « Je suis concerné(e) par le handicap » qui sera promu, auprès des collègues, en utilisant tous les canaux de communication de l'Entreprise. Tous les espaces de communication seront régulièrement mis à jour, y compris l'espace manager dans l'intranet.

La Mission Handicap fera évoluer cet outil au fur et à mesure des évolutions dans le domaine du handicap ou de la création de nouveaux services. Elle développera des supports de communication pour simplifier la compréhension et le traitement de l'information (infographies, fiches pratiques...) par les collègues dans l'objectif de rendre plus visibles certains dispositifs.

Pour compléter les informations existantes et rendre la politique handicap de l'Entreprise concrète, plusieurs fois sur la durée de l'accord, la parole sera donnée aux collègues concerné(e)s qui pourront témoigner de l'accompagnement dont ils ont bénéficié.

L'Entreprise fera également connaître sa politique d'inclusion et de maintien dans l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap par des actions de communication externe afin de promouvoir son engagement en la matière.

Elle pourra notamment communiquer sur son site internet et sur les réseaux sociaux, afin de partager ses valeurs et les résultats de sa politique Handicap.

Ces actions pourront se traduire par :

- L'utilisation de la presse et des médias spécialisés ou non ;
- L'organisation et/ou la participation à des événements tels que la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, les salons sur le thème du handicap et des événements culturels ou sportifs liés au sujet du handicap ;
- L'élaboration de plaquettes, de vidéos, d'affiches ;
- Le soutien d'initiatives technologiques innovantes en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La Mission Handicap pourra intervenir en tant qu'expert pour partager son expérience, promouvoir les engagements et la politique handicap du Groupe et attirer des candidat(e)s.

TITRE VII. COLLABORER AVEC LE SECTEUR PROTEGE

Le secteur adapté et protégé inclut les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH), les parties conviennent que la sous-traitance avec des structures adaptées permet de contribuer activement à l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi. Elles expriment leur volonté de soutenir les acteurs de ce secteur qui jouent un rôle essentiel dans l'insertion professionnelle et sociale des personnes en situation de handicap.

Dans la continuité des engagements précédents, l'Entreprise renforcera ses liens avec ces structures qui participent à la politique d'emploi indirect des personnes en situation de handicap en poursuivant les contrats de partenariats. L'Entreprise pourra également leur proposer de profiter du savoir-faire des métiers et des équipes afin de soutenir certains de leurs projets.

La communication sur le secteur protégé et leurs prestations sera renforcée afin de sensibiliser les directions métiers et développer ainsi le recours à ce secteur. Les directions métiers seront également invitées à promouvoir l'embauche des personnes en situation de handicap en proposant des clauses dans nos appels d'offres.

La direction des achats poursuivra sa démarche d'identification des segments d'achat qui peuvent donner lieu à la mise en place d'un partenariat ou d'un contrat de prestation avec le secteur adapté.

Par ailleurs des ateliers de réflexion seront organisés avec la direction des achats pour intégrer automatiquement des clauses d'insertion professionnelle dans nos contrats et appels d'offres pour accompagner, le cas échéant, la reconversion professionnelle de nos collègues en situation de handicap.

Dans le cadre des engagements RSE de l'entreprise, la direction des achats proposera d'intégrer les structures du milieu protégé dans les appels d'offres ; l'ensemble des collègues de cette direction sera formé à la thématique de l'inclusion et plus particulièrement sur le sujet du handicap.

La Mission Handicap organisera des échanges lors des comités managers afin de présenter le secteur protégé et adapté et le panel des services qu'ils peuvent réaliser. Ces présentations permettront de sensibiliser les managers à ce sujet.

Enfin, la Mission Handicap s'engage à mener des actions pour inciter les différentes directions à travailler avec le secteur adapté.

TITRE VIII. AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP

La Mission Handicap proposera aux collègues en situation de handicap de participer, réfléchir et tester des projets de services du Groupe en lien avec la thématique du handicap. Il leur sera ainsi proposé de rejoindre le dispositif d'appel à volontaires « Testons nos projets ensemble » pour composer un panel de testeurs et bénéficier de leurs retours.

Lors du lancement de nouveaux services, la Mission Handicap communiquera auprès des collègues concernés et mettra à jour le site sharepoint « Je suis concerné(e) par le handicap ».

La Mission Handicap s'assurera que nos prestataires de sport proposent des séances adaptées.

TITRE IX. MOYENS CONSACRES A LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

9.1 Budget prévisionnel – Moyens financiers de l'accord

Au terme du diagnostic partagé réalisé en amont des négociations, il apparaît que l'UES Malakoff Humanis satisfait à ses obligations légales en matière d'emploi de travailleurs handicapés. A ce titre, la définition d'un budget minimal au présent accord n'est pas requise.

Pour autant, les parties conviennent de poursuivre le déploiement des moyens nécessaires à la présente politique. L'Entreprise réservera un budget dédié à l'investissement de 200 000 euros par an, hors moyens humains, sur la durée de l'accord.

Le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée d'application de l'accord pour les exercices excédentaires mais aussi déficitaires : les sommes non dépensées une année peuvent l'être l'année suivante. La fongibilité du budget peut également se faire entre les différents domaines d'actions pour plus de flexibilité en maintenant au mieux le niveau de répartition préétablie.

Le budget prévisionnel 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.

Le budget pourra être réajusté chaque année d'application de l'accord par avenant au présent accord et sera calculé pour chaque année, sur la base des actions engagées.

Enfin, dans l'hypothèse où le taux de travailleurs handicapés de l'UES viendrait sur la période du présent accord à être inférieur aux obligations légales, un budget conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur serait alors réalisé et communiqué à la Commission Sociale, aide au logement et Handicap du CSEC.

TITRE X. MODALITES DE SUIVI ET DE PROMOTION DE L'ACCORD ET DISPOSITIONS GENERALES

10.1 Modalités de suivi de l'accord

Des indicateurs de suivi portant sur les différentes actions prévues par le présent accord, sont mis en place dans l'UES. La liste de ces indicateurs figure en annexe 2.

Chaque année, un bilan, reprenant ces indicateurs de suivi, sera présenté à la Commission Sociale, aide au logement et Handicap du CSEC.

La Commission Sociale, Aide au logement et Handicap du CSEC suivra l'évolution des réalisations engagées par la Mission Handicap pour répondre aux engagements du présent accord. Elle sera également un relai pour porter cette politique au sein de l'Entreprise ; elle pourra faire des propositions pour développer des projets.

10.2 Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans prenant effet au 1^{er} octobre 2026 et se terminant au 30 septembre 2029.

A l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets et prendra fin automatiquement, sauf renouvellement.

Le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant conformément aux dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les dispositions de l'avenant de révision, éventuellement conclu, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du lendemain de son dépôt auprès du service concerné.

10.3 Formalités de dépôt

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera également transmis par voie dématérialisée sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée publiable en format docx, ainsi que les pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Il sera publié sur l'intranet de l'entreprise dans la rubrique dédiée.

Fait à Paris, le 15 septembre 2026 (en un exemplaire original numérique)

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur Olivier RUTHARDT, Directeur général adjoint

Signé par Olivier RUTHARDT
Le 8 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-PSTE

Signé par RAMANADAPOULLE Kumaran
Le 15 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

Pour la CFE-CGC IPRC

Signé par DESLIENS Karine
Le 15 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

Pour la CGT

Pour la CGT - FO

Signé par CHAUDIERE
Le 14 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

Pour l'UNSA FESSAD

Signé par RUBIN David
Le 14 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

Pour la CFTC

Signé par MARTIN Rébecca
Le 14 sept. 2026

Signed with doc_VEkk
Universign tx_DmxA92vP6KBr

ANNEXE 1
Liste des entités employeurs de l'UES Malakoff Humanis
à la date de signature du présent accord

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284
OWELLO	881 191 910

ANNEXE 2

Indicateurs de suivi

Les parties conviennent que les indicateurs de suivi de cet accord ont vocation à suivre les points les plus importants et seront révisables par avenant à l'accord le cas échéant.

INDICATEURS DE SUIVI	PÉRIODICITÉ
<u>RECRUTEMENT</u>	
Taux d'emploi global	Annuelle
Taux d'emploi par entité et par CSE	Annuelle
Nombre de recrutements PSH en personne physique par type de contrat (CDI, CDD de plus de 6 mois) et CSP	Annuelle
Nombre de contrats en alternance	Annuelle
Nombre de stagiaires PSH	Annuelle
Nombre de collègues de la DRH formé(e)s	Annuelle
Nombre de salons/Forums	Annuelle
Moyenne d'âge des PSH recruté(e)s	Annuelle
<u>PLAN D'ACCUEIL ET D'INSERTION</u>	
Nombre d'entretiens de PSH nouvellement recruté(e)s réalisés par la/le référent(e) national Handicap	Annuelle
<u>MAINTIEN DANS L'EMPLOI</u>	
Nombre de PSH en CDI présent(e)s dans l'entreprise	Annuelle
Cartographie population PSH (âge, ancienneté, CSP, H/F, Direction)	Annuelle
Taux d'accès à la formation des PSH	Annuelle
Nombre d'actions de formation (stagiaires) spécifique des PSH	Annuelle
Taux de PSH par classe ayant bénéficié d'une augmentation individuelle	Annuelle
Taux de PSH par classe ayant bénéficié d'une promotion (changement de classe ou de niveau)	Annuelle
Taux de PSH par classe n'ayant eu ni augmentation individuelle ni promotion depuis 3 ans	Annuelle
Nombre de PSH bénéficiaires de reclassements ou changements de poste	Annuelle
Nombre d'aménagements de poste effectués	Annuelle
Nombre de PSH bénéficiant d'un aménagement horaire	Annuelle
Nombre de PSH bénéficiaires d'une adaptation matérielle au poste de travail	Annuelle
Nombre de PSH bénéficiaires de bilans ergonomiques, fonctionnels et de compétences	Annuelle
Nombre de PSH bénéficiant d'actions de soutien financier en sus des dispositifs d'aide existants permettant de financer un appareillage de la personne et montant global en €	Annuelle
Nombre de PSH ayant bénéficié d'un accompagnement	Annuelle
Nombre d'actions d'accompagnement	Annuelle
Nombre de nouveaux salariés reconnus PSH	Annuelle
Nombre de départs par motif tel que prévu dans le bilan social	Annuelle
Nombre de départs prévisionnels N+1 (retraite /62 ans)	Annuelle
Nombre de PSH ayant bénéficié d'une évolution pro (géographique ou fonctionnelle)	Annuelle

Nombre de PSH suite accident du travail/maladie professionnelle	Annuelle
Nombre d'accompagnements par une structure externe	Annuelle

SENSIBILISATION / FORMATION

Nombre d'actions de sensibilisation et/ou de formation menées	Annuelle
Nombre de managers sensibilisé(e)s ou formé(e)s	Annuelle
Nombre de managers accompagné(e)s dans la gestion de son collectif de travail	Annuelle
Nombre de collègues sensibilisé(e)s et/ou formé(e)s sur le handicap	Annuelle
Nombre d'actions externes en faveur du handicap (partenariats ...)	Annuelle

SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTE ET TRAVAILLEURS HANDICAPES INDÉPENDANTS

Nombre de structures adaptées et PSHI ayant fourni une prestation	Annuelle
---	----------

MOYENS FINANCIERS DE L'ACCORD

Suivi du budget annuel en euros	Annuelle
---------------------------------	----------