

ACCORD COLLECTIF RELATIF À L'ENGAGEMENT DE SPIE Facilities EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La Société SPIE Facilities dont le siège social est sis 6 Rue Fructidor, 93484 Saint-Ouen-Sur-Seine Cedex, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny, sous le numéro 538 700 022 représentée par M., Directeur Général,

Ci-après nommée : «la Société »,

D'UNE PART

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société :

-La CFDT représentée par son délégué syndical central, M.

-La CFE-CGC représentée par son délégué syndical central, M.

-La CGT représentée par son délégué syndical central, M.

D'AUTRE PART,

IL EST ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

Préambule

Chapitre 1 : Cadre général de l'accord

1.1 : Champs d'application et bénéficiaires

1.2 : Durée et prise d'effet

1.3 : Publicité et dépôt

Chapitre 2 : Les objectifs et engagements

2.1 : Développer l'attractivité de SPIE Facilities auprès des personnes en situation de handicap

2.1.1 Améliorer la visibilité de la politique handicap SPIE Facilities

2.1.2 Création d'un réseau d'ambassadeurs handicap de proximité

2.2 : Les objectifs de recrutement

2.2.1 Recruter et contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

2.2.2 Développer la recherche de candidats, renforcer les partenariats et les réseaux de recrutement et d'insertion

2.3 : Intégrer

2.3.1 Accompagnement des managers

2.3.2 Sensibilisation des salariés

2.3.3 Accueillir dans l'entreprise les personnes en situation de handicap

Chapitre 3 : Accompagner un salarié dans la démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur

Handicapé (RQTH) ou à son renouvellement

Chapitre 4 : Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

4.1 : Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi

4.2 : Prévention de la désinsertion professionnelle

Chapitre 5 : L'Evolution de carrière des personnes en situation de handicap

Chapitre 6 : Informer, Sensibiliser et Communiquer

6.1 : Communication et sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le handicap

6.2: Former les acteurs internes de la politique handicap

6.2.1 Professionnaliser le Référent Mission Handicap

6.2.2 Formation des différents acteurs

Chapitre 7 : Recours au secteur adapté / protégé

Chapitre 8 : Pilotage et suivi de l'accord

8.1 : Rôle de la Mission Handicap

8.2 : Rôle de la Commission de Suivi

8.3 : Rôle des ambassadeurs de proximité

Chapitre 9 : Financement de l'accord

Annexes

Annexe 1 : Charte Handicap SPIE Facilities

Annexe 2 : Mesures d'accompagnement des actions de Maintien dans l'emploi

Annexe 3 : Justificatif type pour démarche RQTH ou renouvellement :

Annexe 4 : Justificatif type pour suivi médical

Annexe 5 : Courrier d'information pour les arrêts de près de 90j

Annexe 6 : Fiche mission Ambassadeurs Handicap de proximité

Annexe 7 : Axes de financement par le budget entreprise

Préambule

SPIE Facilities, filiale du groupe SPIE, s'inscrit pleinement dans la politique sociale de développement durable portée par le Groupe, qui fait de l'égalité des chances et de la non-discrimination des principes fondamentaux. Dans ce cadre, l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un engagement fort et structurant et place la question du handicap au cœur de ses priorités.

Cet engagement est formalisé au niveau Groupe par la Charte Handicap SPIE France, qui affirme la conviction que la diversité est une richesse renforçant la performance collective.

Consciente des enjeux humains, sociaux et économiques liés à l'emploi des personnes en situation de handicap, SPIE Facilities a déployé depuis 2017, à travers plusieurs accords agréés, des actions structurantes visant à favoriser leur insertion, leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

Le troisième accord handicap agréé, signé en 2023 et arrivé à échéance le 31 décembre 2025, a permis de renforcer cette démarche. Malgré un contexte économique complexe durant cette période, le déploiement de ces actions pertinentes a permis à l'entreprise de progresser régulièrement dans ses objectifs et d'atteindre en 2025 un taux d'emploi de 4.5%. Ce résultat traduit l'engagement fort de la Direction, des managers et des partenaires sociaux, ainsi que la mobilisation collective autour des enjeux du handicap.

Soucieux de maintenir les efforts entrepris et de pérenniser les actions nourrissant la politique handicap de SPIE Facilities, la direction et les partenaires sociaux se sont engagés dans la négociation d'un nouvel accord triennal pour la période 2026 à 2028.

Ce nouvel accord s'inscrit dans un contexte de sortie du dispositif des accords agréés conformément à la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », et de l'article L5212-8 du code du travail.

Conformément à la nouvelle législation en vigueur, notre troisième accord arrivé à échéance, ne peut être renouvelé sous la forme d'un nouvel accord agréé.

Pour assurer la continuité de sa politique handicap, la société a conclu, depuis le 1^{er} janvier 2026, une convention de service avec l'Agefiph qui définit les nouvelles conditions de mobilisations de l'offre de service que cet organisme propose aux entreprises n'ayant plus d'accords agréés. Cette convention inclut une option enveloppe AST, dédiée au financement des aménagements de postes, garantissant ainsi un soutien concret et adapté aux besoins des salariés concernés.

Ce nouvel accord, bien qu'adapté aux évolutions réglementaires, s'inscrit dans la continuité des actions engagées, avec pour ambition d'atteindre un taux d'emploi direct de 6 % à horizon 2028.

Il s'articulera autour d'axes prioritaires visant à :

- accroître le recrutement de travailleurs en situation de handicap
- faciliter le maintien dans l'emploi,
- sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise
- et renforcer le recours au secteur protégé.

Par la signature de cet accord, La Direction, les représentants du personnel et les partenaires sociaux s'engagent ainsi à poursuivre leur collaboration constructive et à mobiliser les moyens humains, techniques et financiers nécessaires pour faire de SPIE Facilities une entreprise exemplaire en matière d'inclusion, fidèle aux valeurs portées par la Charte Handicap SPIE France et de ses filiales et à la politique sociale durable du Groupe.

Ils réaffirment leur détermination commune à construire un environnement de travail inclusif, où chaque collaborateur peut s'épanouir et développer pleinement ses compétences, sans distinction liée au handicap.

Chapitre 1 : Cadre général de l'accord

1.1 : Champs d'application et bénéficiaires de l'Accord

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de SPIE Facilities Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) visé par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 27-1 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, ainsi que la Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Les salariés reconnus comme Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) sont repris à titre indicatif (au regard de la législation en vigueur) dans la liste ci-après :

1. Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH) attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. 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 des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L.394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L.395 et L.396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. 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.
7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

1.2 : Durée et prise d'effet

Le présent accord d'entreprise, au sens des articles L.2232-30 et suivants du code du travail, est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs, entre la direction de SPIE Facilities et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, soit du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2028

Il prendra effet au 1er janvier 2026 (avec effet rétroactif).

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales

Les parties conviennent que six mois avant l'échéance, elles se rencontreront pour négocier les termes d'un nouvel accord. A défaut de nouvel accord s'y substituant, le présent accord prendra fin à son terme.

1.3 : Publicité et dépôt

Le présent accord suivra les modalités de dépôt légal

Chapitre 2 : Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap

Pour les trois prochaines années, SPIE Facilities se fixe comme objectif de porter le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap à 5% pour 2026, 5.5% pour 2027 et 6% pour 2028.

Afin d'atteindre cet objectif, les signataires souhaitent créer les meilleures conditions permettant :

- De renforcer le recrutement direct de personnes en situation de handicap
- De sécuriser l'emploi
- D'accompagner les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)
- De poursuivre en améliorant :
 - La politique d'alternance en matière de handicap
 - La politique d'accueil de stagiaires
 - Le développement du recours au secteur protégé

Afin de permettre la réalisation de ces objectifs, l'entreprise pourra s'appuyer sur les budgets suivants :

- Budget Agefiph : Enveloppe AST de 10 K€/an
- Budget entreprise : 35 K€/an

2.1. Développer l'attractivité de SPIE Facilities auprès des personnes en situation de handicap

2.1.1 Améliorer la visibilité de la politique handicap SPIE Facilities

Les parties font le constat que l'ensemble des mesures mises en œuvre depuis de nombreuses années au profit des salariés en situation de handicap restent insuffisamment connues, tant des candidats à un emploi que des salariés eux-mêmes.

Aussi, afin de valoriser notre politique handicap et de la rendre plus visible lors des actions de recrutement et de communication, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- Accès Espace diversité et inclusion facilité : cela permettra de décrire et valoriser les actions et mesures

d'accompagnement liées au handicap mises en œuvre par l'entreprise.

- Réalisation d'un nouveau support de communication (plaquette ou flyer) destiné aux salariés et aux

candidats présentant les mesures de l'accord visant à accompagner les salariés en situation de handicap

- Présentation de la politique handicap lors d'événements entreprises :
- Journées d'intégration pour les nouveaux arrivants,
- Entre-nous, réunions de services pour les salariés
- Intégration dans les annonces ou offres d'emplois de la pastille entreprise « handi-engagée » de XXX

2.1.2 Création d'un réseau d'ambassadeurs handicap de proximité

Un réseau d'ambassadeurs handicap issu de chaque Direction d'Activité et basé sur le volontariat sera constitué au sein de l'entreprise.

Les ambassadeurs handicap de proximité agissent comme relais locaux de la politique handicap de l'entreprise.

À ce titre :

- ils contribuent à la sensibilisation des équipes aux enjeux du handicap et de l'inclusion,
- ils participent à l'organisation et à l'animation des actions et événements dédiés, et favorisent un

environnement de travail inclusif, bienveillant et respectueux de la diversité

- Ils constituent un point de contact de premier niveau pour les questions liées au handicap,
- Ils orientent les collaborateurs vers les ressources internes appropriées et font remonter au Référent

Mission Handicap les besoins, idées et retours d'expérience issus du terrain.

Leur mission, soutenue par une formation et un accompagnement adapté, s'exerce sur un temps identifié et compatible avec leur activité professionnelle, afin de garantir une contribution durable et efficace à la mise en œuvre de la politique handicap au plus près des équipes.

Fiche Mission complète en annexe 6

2.2. Les objectifs de recrutement

Le principe d'égalité des droits et des chances pour tous est affirmé à l'égard des travailleurs handicapés, ainsi le recrutement des personnes en situation de handicap est ouvert à tous les postes de la Société, en cohérence avec ses besoins.

Le recrutement repose sur l'adéquation entre les compétences du candidat, les exigences du poste et, le cas échéant, la compatibilité des aménagements nécessaires avec l'exercice des missions.

2.2.1 Recruter et contribuer à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

La Société s'engage à :

- Recruter au minimum 20 personnes en situation de handicap au cours des trois années de

l'accord : CDI / CDD/ Alternance / CDIC. Un effort particulier sera porté sur le recrutement des alternants : en apprentissage ou en contrat de professionnalisation

- L'accueil de stagiaires est un premier vecteur d'intégration en entreprise des personnes, notamment des jeunes, en situation de handicap. Il vise à :

- Leur permettre de se familiariser avec le monde du travail
- Accompagner et préparer l'obtention d'un diplôme
- Améliorer de façon générale la qualification des personnes en situation de handicap

Dans ce cadre, La société s'engage à accueillir au minimum 5 stagiaires sur la durée de l'accord (stagiaires en formation et /ou Stagiaires de découvertes comprenant des stages DUO DAY et des stages de 3eme et 2 nde)

2.2.2 Développer la recherche de candidats, renforcer les partenariats et les réseaux de recrutement et d'insertion

Afin de faire connaître ses métiers et susciter des candidatures, la Société exploitera tous les modes de recrutement et réseaux existants pour détecter les candidatures conformes à ses besoins :

La Société s'engage à :

- Travailler en étroite collaboration avec les réseaux spécifiques du handicap via les services publics de

l'emploi : France travail, Cap Emploi

- Renforcer les partenariats avec les organismes de l'enseignement supérieur, CFA et écoles cibles

spécialisées sur nos métiers et déjà en lien avec l'entreprise

- Renforcer les relations avec les Etablissements et Services de réadaptation Professionnelle (ESRP),

Entreprises adaptées et ESAT pour favoriser le recrutement de stagiaires

2.3 Intégrer

La phase d'intégration d'un collaborateur en situation de handicap étant une étape clé pour une relation durable il est nécessaire de veiller à ce que cette étape se déroule dans les meilleures conditions.

Pour la réussite de cette étape il est rappelé l'importance que le Référent Mission Handicap soit informé le plus en amont possible de l'arrivée d'une personne en situation de handicap.

2.3.1 Accompagnement des managers

Le manager qui accueille un salarié en situation de handicap (y compris alternant ou stagiaire) dans son équipe doit savoir qu'il peut s'appuyer sur un ensemble de personnes à sa disposition pour l'accompagner. Ainsi, une équipe pluridisciplinaire, composée du Référent handicap, du Responsable RH de proximité, du médecin du travail, de l'assistante sociale peut être sollicitée pour répondre à ses questions et s'assurer de la mise en place des aménagements de postes nécessaires.

Dans certain cas, et en accord avec le salarié en situation de handicap et le médecin du travail, un échange pourra avoir lieu avec le manager afin de faire face à certaines particularités liées au handicap du salarié (par ex dans le cas d'un handicap psychique)

Chaque manager bénéficiera d'une formation dédiée à la prise en compte du handicap dans sa pratique managériale. Cette formation est dispensée en présentiel ou distanciel par un prestataire externe spécialisé. (Diversidées)

Un Atelier « Recrutement inclusif » sera organisé par le Référent Mission Handicap. Cet atelier vise à sensibiliser et former les managers aux bonnes pratiques du recrutement inclusif, en particulier envers les candidats en situation de handicap. À travers des simulations d'entretien, il permet de développer leur capacité à évaluer les compétences sans biais, à adapter leur posture et leurs questions, et à favoriser un processus de recrutement équitable et respectueux de la diversité.

Des Ateliers à destination des managers visant à partager les bonnes pratiques et les intégrations réussies de personnes en situation de handicap seront organisées par le Référent Mission Handicap.

2.3.2 Sensibilisation des salariés

Il sera proposé à tous les salariés et notamment ceux qui accueillent un collègue en situation de handicap de suivre la formation « sensibilisation au handicap » disponible dans SMILE sous forme de E-Learning.

2.3.3 Accueillir dans l'entreprise les personnes en situation de handicap

La Société s'engage à :

- Identifier avec le candidat, lors de l'entretien d'embauche, ses besoins spécifiques afin de prévoir les

aménagements nécessaires comme prévu dans l'art. « Maintien dans l'emploi ».

- Proposer un entretien avec le Référent Mission Handicap ou le RH de proximité lors de l'intégration du collaborateur en situation de handicap.

- Proposer systématiquement un parcours d'accueil et d'intégration renforcé à tout nouveau collaborateur

handicapé et un accompagnement par un tuteur/référent sensibilisé à l'accueil de personnes handicapées.

Le tuteur/ référent sera alors formé par le Référent Mission Handicap ou par un centre de formation spécialisé si la pathologie requiert des connaissances particulières.

- Transmettre une copie du présent accord à tout nouvel embauché en situation de handicap, sachant qu'un

résumé de l'accord est intégré dans chaque dossier d'embauche

Chapitre 3 : Accompagner un salarié dans la démarche de Reconnaissance de la Qualité

de Travailleur Handicapé (RQTH) ou à son renouvellement

Les salariés en situation de handicap ne sont pas toujours suffisamment informés des actions proposées par SPIE Facilities et des aménagements dont ils peuvent bénéficier afin de travailler de manière plus sereine et adaptée.

Afin de mieux prendre en compte les situations de handicap, un accompagnement particulier sera proposé aux personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), et qui souhaiteraient engagés une procédure de reconnaissance du Handicap (RQTH) ou dont la procédure est en cours.

Il appartient exclusivement au salarié de choisir s'il souhaite ou non faire connaître sa situation de handicap. Cette démarche relève de son libre choix.

Cependant, et pour faciliter la reconnaissance du handicap, ou le renouvellement du statut de travailleur handicapé, et tout en veillant à la confidentialité de la démarche, la Société s'engage à mettre en œuvre les dispositions suivantes :

- Communiquer par différents moyens (webinaires, affiches, flyer...) auprès de tous les salariés des

informations relatives aux Bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés (fiche pratique RQTH, qui peut prétendre au statut BOETH...)

- Mettre à disposition de tous les salariés une copie du présent accord
- Valoriser et identifier les services ressources en conseil et aide à la démarche : Référent Mission

Handicap, médecin du travail, assistante sociale

- S'assurer que les salariés absents pour longues maladie restent informés par le service RH de leur

situation administrative et financière dans le cadre de cette absence (courrier 90 jours)

- Proposer un entretien avec le Référent Mission Handicap au salarié de retour d'un arrêt long (plus de 90

jours)

- Envoyer un courrier ou courriel aux salariés dont la reconnaissance arrive à échéance dans les 6 mois afin

de leur proposer un accompagnement dans la démarche de renouvellement.

- Accorder une autorisation d'absence rémunérée, sur justificatif et dans la limite d'1 journée, pour prendre

en compte la contrainte que peut représenter ces démarches de reconnaissance ou de renouvellement du statut RQTH pour les salariés qui souhaitent les entreprendre. Cette autorisation d'absence permet notamment de répondre aux convocations administratives éventuelles, de réaliser les démarches médicales nécessaires à cette obtention ou renouvellement. Cette absence peut être fractionnée par ½ journées. (Courrier en Annexe 3)

Chapitre 4 : Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Le maintien dans l'emploi des salariés reconnus travailleurs handicapés est un axe prioritaire, au regard des risques d'aggravation du handicap, du vieillissement de la population, et de la survenance d'un handicap pour quelque motif que ce soit durant sa vie professionnelle.

Le maintien dans l'emploi implique la mobilisation de tous les acteurs de l'Entreprise, qui, chacun dans leur rôle, portent une attention particulière aux besoins des salariés en situation de handicap.

En cas de situation individuelle nécessitant un aménagement, le médecin du travail et le Référent Mission Handicap sont associés afin de définir les mesures adaptées et accompagner le salarié dans leur mise en œuvre. Ces mesures de maintien dans l'emploi sont destinées aux salariés en activité dans l'entreprise dont le handicap modifie leurs aptitudes au travail. Les aides financières accordées dans le cadre des différentes mesures de maintien dans l'emploi sont fixées en Annexe 1

4.1 : Mesures d'accompagnement spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi

Les mesures d'accompagnement permettant le maintien dans l'emploi sont les suivantes :

- Analyse de la situation professionnelle : en fonction du handicap, elle permettra de définir le type de poste

adapté, sa configuration avec l'aide d'une équipe pluridisciplinaire si la situation le demande (ergonome, audioprothésiste ...).

- Aménagement du poste de travail : Après avis et préconisation du médecin du travail, il pourra être mené

des adaptations nécessaires pour compenser le handicap (aménagement d'horaires individualisés, passage à temps partiel...) dans la mesure où elles permettent la tenue du poste dans des conditions adaptées

- Formation professionnelle : il s'agira d'actions de formations menées dans le cadre d'un reclassement ou

d'adaptation de l'emploi /poste de travail nécessité par la situation de handicap (par ex former aux outils compensatoires liés à l'utilisation du poste de travail, organiser des formations qualifiantes / certifiantes)

- Télétravail : Les dispositions de l'accord télétravail SPIE France, s'appliquent dans leur totalité lors de la

mise en place du télétravail pour une personne en situation de handicap, sur demande individuelle.

Conformément à l'avis du médecin du travail, un collaborateur pourra solliciter une dérogation temporaire à l'accord France en vue d'augmenter le nombre de ses jours de télétravail. La mise en œuvre de cette dérogation demeure soumise à l'approbation préalable du manager, ainsi qu'à la compatibilité avec les exigences du poste et l'organisation du service. Le refus éventuel sera motivé au collaborateur. Par ailleurs, cette dérogation ne doit en aucun cas entraîner une désocialisation du collaborateur concerné.

L'équipement spécifique nécessaire au télétravailleur en situation de handicap sera mis en place uniquement sur préconisation et avis du médecin du travail.

- Accessibilité des locaux : la Société s'attachera à rendre les lieux de travail accessibles, hors mise aux

normes obligatoire aux personnes en situations de handicap, si besoin en adaptant ses locaux (ceci conformément à la circulaire DGEFP n°2006-16 du 27 mai 2009).

- Accessibilité numérique : l'accessibilité numérique participe au maintien dans l'emploi des personnes en

situation de handicap. Elle doit autant que possible prendre en compte tous les types de handicap (visuels, auditifs, cognitifs et neurologique, physique). Des outils handi-aidants, qui permettent ou facilitent l'utilisation de l'ordinateur, l'accès au contenus (bureautique ou web), pourront être proposés, comme par exemple :

- Des aides logiciel : lecteurs d'écran ou loupe
- Des aides matérielles : souris, claviers, casques, écrans...
- La retranscription simultanée par écrit de nos contenus vidéos, podcast, interviews...

- Transport : sur préconisation du médecin du travail, les salariés pour lesquels le handicap ne leur

permettant pas d'utiliser les transports en commun ou un véhicule, pourront bénéficier des financements suivants :

- Transport domicile/lieu de travail : la prise en charge du transport domicile/travail sera examinée par

le Référent Mission Handicap et la Direction des Ressources Humaines. Ce complément intervient déduction faite des fonds Agefiph prévus à cette fin auxquels peut prétendre le salarié.

- Aménagement du véhicule : la demande, qui aura été préalablement préconisée par le médecin

du travail, sera examinée par le Référent Mission Handicap, puis transmise au service de l'Agefiph pour son financement.

- Equipements individuels : en compléments de prises en charges préalables (sécurité sociales, mutuelle,

MDPH, Agefiph), il sera pris en compte le financement de dépenses d'équipements individuels (fauteuils roulants, prothèses, orthèses...) après validation du médecin du travail.

- Autorisation d'absences rémunérées : les collaborateurs en situation de handicap, pourront, sur présentation d'un justificatif (annexe 4) bénéficier d'un congé exceptionnel de 2 journées fractionnables par an sans perte de salaire Ces dernières sont destinées aux salariés bénéficiant du statut de Travailleur Handicapé devant se rendre à leurs examens médicaux en rapport avec leur handicap.

NB : Cette mesure est destinée aux collaborateurs dont les journées d'examens ne sont pas prises en charge par la Sécurité Sociale ou la mutuelle (bon d'hospitalisation, ...).

4.2: Prévention de la désinsertion professionnelle

La Société souhaite renforcer la prévention de situations de santé évolutives pouvant conduire au handicap. Les parties rappellent l'importance de ne pas rompre le lien social avec les salariés en situation de handicap qui sont en arrêt de travail.

Ainsi, la Société s'engage à :

- Informer les salariés approchant les 90 jours d'arrêt de travail, des procédures de remboursement de

l'organisme Pro BTP et de l'intérêt de contacter leur Manager/ Fonction RH de proximité/ Référent Mission Handicap en amont de leur reprise de travail (courrier en annexe 5).

- Organiser, en amont, les reprises de travail des personnes en longue maladie,
- Proposer un bilan professionnel pour tout collaborateur handicapé durant l'année civile de son 45eme

anniversaire, ou présentant un risque d'inaptitude signalé par le médecin du travail

- Veiller au respect des restrictions médicales des collaborateurs handicapés en amont de toute affectation

(site ou bureau)

- Organiser des réunions de sensibilisations pour les managers sur les restrictions médicales et la

nécessité de les respecter impérativement.

Dans le cas où toutes les mesures pour maintenir le collaborateur à son poste resteraient infructueuses, un accompagnement personnalisé sera proposé à tout collaborateur en situation d'inaptitude, reconnu travailleur handicapé.

La Société s'engage à accompagner les salariés concernés dans :

- leur réorientation professionnelle au sein de l'entreprise ou d'autres filiales du groupe SPIE,
- leurs démarches externes dans le but de favoriser leur réorientation professionnelle ou leur reclassement.

Chapitre 5 : L'Evolution de carrière des personnes en situation de handicap

La Société s'assurera que les collaborateurs handicapés bénéficient d'une égalité de traitement concernant leur évolution de carrière et leur rémunération au même titre que tout autre salarié, ainsi que des dispositifs de développement des compétences et d'adaptation de leur poste.

Il est rappelé que toutes les promotions sont ouvertes aux salariés en situation de handicap. Une attention plus particulière sera portée pour :

- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou d

bénéficier d'une mobilité géographique

- les salariés fragilisés par l'aggravation de maladies susceptibles de devenir invalidantes

Pour ces salariés, la Société proposera un entretien avec le service RH et/ou la Mission Handicap, qui aura pour objectif, de faire un bilan sur l'employabilité du salarié, d'identifier les actions de développement des compétences (formation, accompagnement...).

Chapitre 6 : Informer, Sensibiliser et Communiquer

Consciente qu'un des principaux freins à la déclaration d'un handicap est lié à sa représentation, la Société souhaite développer sa communication au plus près des équipes de ses nombreux sites répartis sur toute la France, pour faire évoluer les représentations sociales de l'ensemble des salariés qu'ils soient en situation de handicap ou non.

6.1 : Communication et sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le handicap

La sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise sur le handicap est déterminante pour renforcer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Comprendre le handicap permet d'éviter les attitudes discriminatoires et favorise un comportement bienveillant. Cela permet également de lever les freins préexistants et/ou déconstruire les biais inconscients.

Ainsi, la Société s'engage à

- Inciter les salariés de l'entreprise à suivre le module de e-learning
- Mener des actions spécifiques
 - Lors du Mois du Handicap organisé par la Société
 - Lors d'événements internes
- Concevoir des supports de communication adaptés au public auquel ils sont destinés (interne, externe)
- Communiquer sur les engagements pris dans le présent accord,
- Diffuser régulièrement des informations sur l'emploi de personnes en situation de handicap (internes :

Handi Guide / Interventions lors de réunions

- Mise à jour régulière de l'espace intranet dédié à la diversité et Handicap

6.2 : Former les acteurs internes de la politique handicap

Au-delà des actions de sensibilisation générales, des actions de formations plus ciblées des acteurs clés de la politique handicap seront mise en place par la Mission Handicap.

6.2.1 Professionnaliser le Référent Mission Handicap

Il sera proposé au Référent Mission Handicap de suivre une formation qualifiante ou certifiante.

6.2.2 Formation des différents acteurs

- Formation des ambassadeurs handicap de proximité
- Formation des managers : Diversidées + recrutement inclusif (jeu Agefiph)
- Formation des Chargés de recrutement (CR) : les CR devront obligatoirement suivre le module en ligne

« recruter sans discriminer ». L'atelier « recrutement inclusif » pourra également leur être proposé.

- Formation des acheteurs : module de sensibilisation en ligne, dédié au handicap et spécifique aux achats

en milieu protégés

Chapitre 7 : Recours au secteur adapté / protégé

SPIE Facilities met en œuvre une politique d'Achat Responsable et demande à ses fournisseurs et sous-traitants d'adhérer à sa démarche de responsabilité d'entreprise.

Depuis 2023, lors de appels d'offres, l'engagement en terme de RSE est un critère qui est pris en compte pour la sélection des fournisseurs. L'inclusion, et en particulier le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) font parties des thèmes évalués.

Au titre de ses engagements en faveur des personnes en situation de handicap, l'objectif de SPIE Facilities est de recourir au Entreprises Adaptées (EA) et aux Etablissements et Services d'Accompagnement par le Travail (ESAT) pour des travaux de sous-traitance et ou de mises à disposition de personnel dans tous les segments d'achats et notamment à valeur ajoutée pédagogique pour les ESAT/ EA et cœur de métier pour l'entreprise.

Le recours à ces entreprises permet :

- L'acquisition par les travailleurs handicapés de compétences professionnelles
- De faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail
- De viser un objectif d'engagement annuel au minimum de 900 000€ avec le milieu protégé

Afin d'accompagner l'engagement de l'entreprise auprès du secteur adapté et protégé, les parties conviennent la mise en œuvre du plan d'action suivant :

- Repérer systématiquement les prestations sous-traitables par la Société au secteur protégé/adapté,
- Inclure systématiquement dans les appels d'offres les prestations de certaines catégories d'achats

telles que le Facility management, la restauration, les espaces verts, le recyclage des déchets...

- Elargir si possible les achats au-delà des prestations déjà référencées en identifiants d'autres

niches susceptibles d'être sous-traitées

- Encourager le recours à une sous-traitance spécialisée par le biais d'un acheteur « référent ».
- Mettre en place des partenariats ou contrats cadre avec des établissements ou des réseaux

d'établissements dont les activités sont proches des cœurs de métier de La Société, notamment par l'intermédiaire d'HOSMOZ (ex GESAT)

- Organiser le partage de bonnes pratiques entre les Directions d'Activités
- Déployer auprès des acheteurs un module de sensibilisation en ligne, dédié au handicap et

spécifique aux achats en milieu protégés

Chapitre 8 : Pilotage et suivi de l'accord

Pour déployer la politique handicap, SPIE Facilities s'appuiera sur la Mission Handicap qui sera chargée de sa conduite et de sa mise en œuvre opérationnelle.

8.1 Rôle de la Mission Handicap

Placé sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, la Mission Handicap est animée par un Référent Mission Handicap qui a pour objectifs de :

- Coordonner la politique de la Société en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans

le cadre du présent accord,

- Animer le réseau des ambassadeurs handicap de proximité

- Mettre en œuvre le plan d'actions défini par le présent accord, en lien avec les différents acteurs concernés, internes et externes à l'entreprise,
- Être force de proposition pour améliorer le fonctionnement des dispositifs existants ou étudier de nouvelles mesures
- Suivre le budget et l'avancée des dépenses,
- Être un interlocuteur privilégié, tant en interne qu'en externe, sur tout sujet relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap. A ce titre, le Référent Mission Handicap devra respecter la confidentialité des informations.
- Développer les relations écoles pour accompagner le développement de l'emploi et l'accueil de stagiaires
- Assurer les relations avec l'Agefiph dans le cadre du suivi trimestriel des dépenses engagés au titre de l'enveloppe AST
- Réaliser le bilan annuel (quantitatif et qualitatif), qui sera examiné en Commission de Suivi durant le 1^{er} semestre de chaque année de l'accord.

8.2: Rôle de la Commission de Suivi

Le suivi de l'accord fera l'objet d'un bilan annuel dans le cadre d'une commission de suivi composée :

- du Directeur des ressources humaines ou de son représentant,
- du Référent Mission Handicap,
- de 2 représentants par organisation syndicale signataire, dont le délégué syndical central

Cette Commission se réunira une fois par an afin de faire le bilan des actions menées. Néanmoins, la Commission de Suivi pourra, si un motif suffisamment pertinent se présente, solliciter une « réunion de commission extraordinaire ».

Afin d'assurer le bon déroulement de son travail, les documents nécessaires à la préparation de la Commission de Suivi seront adressés aux participants huit jours avant la date de la réunion.

La Commission de Suivi a pour objectifs :

- D'émettre un avis ou une recommandation sur toutes communications internes ou externes réalisées

concernant les actions menées dans le cadre de la politique sur le Handicap de la Société

- D'amender, puis valider le plan annuel d'orientations et d'actions proposé par la Mission Handicap.
- De proposer des améliorations ou actions complémentaires qu'il conviendrait de lancer pour garantir la

bonne application de l'accord

- D'analyser le bilan annuel présenté par la « Mission Handicap ».

A l'issue de cette réunion un compte rendu sera élaboré et transmis au CSEC.

8.3: Rôle des ambassadeurs de proximité

Les relais locaux éventuellement désignés dans les différentes DA, auront pour rôle d'assurer l'ancrage de la politique handicap dans leurs entités/bassins d'emploi.

Chapitre 9 : Financement de l'accord

La Mission Handicap gère les fonds attribués annuellement par :

- l'Agefiph dans le cadre de l'enveloppe AST
- l'entreprise dans le cadre d'un budget handicap

Chaque année, le montant alloué par l'Agefiph est ré-évalué en fonction de la consommation N-1 et du prévisionnel en concertation entre l'entreprise et l'Agefiph.

Le budget entreprise sert à financer les actions non prises en charges par l'Agefiph. Les grands axes de ce budget sont présentés en annexe 7.

Le montant provisionné par l'entreprise sera ré-évalué chaque année en fonction de la consommation N-1 et des projets de l'entreprise.

Fait à Saint Ouen, le 24 août 2026, en six exemplaires

Fait à Saint-Ouen, le 24/08/2026, en six exemplaires

Pour la Direction :

M.

Pour la CFDT :

M.

Pour la CFE-CGC :

M.

Pour la CGT :

M.

ANNEXES :

ANNEXE 1 : Charte Handicap SPIE France et ses Filiales

Version anonymisée : le visuel original comportant des noms et signatures n'est pas reproduit.

ANNEXE 2 : Mesures d'accompagnement des actions de Maintien dans l'emploi

Les montants indiqués correspondent aux montants plafonds pris en charge par l'Agefiph

AIDES AGEFIPH	Objectif	Bénéficiaire	Montant indicatif
Aide à l'accueil, à l'intégration	Faciliter l'intégration, la mobilité ou l'évolution du salarié	Jusqu'à env. 3 150 € (selon Employeur dépenses réelles)	
professionnelle			
Montant évalué au cas par cas,			
Aide à l'adaptation des			jusqu'à 100 % du surcoût lié au
Financer l'aménagement du poste de travail	Employeur		handicap (en déduction du cout
situations de travail (AST)			standard de l'équipement)
Aide humaine en	Financer une aide humaine (interprète, auxiliaire, Employeur / Salarié	Jusqu'à env. 4 200 €	
compensation du handicap	etc.)		
Compenser les surcoûts liés à la mobilité			
professionnelle			
Aide aux déplacements		Salarié	Jusqu'à 12 000 € par an
- aménagement de véhicule			
- frais de transport			
Aide à la création ou reprise	Soutenir l'entrepreneuriat des personnes	Personne en situation	Forfait de 3
000 € (projet ≥ 7 500			
d'entreprise	handicapées	de handicap	€ et apport personnel de 1 200€)
Le montant annuel de l'aide, pour			
Compenser les surcoûts durables très			
un			
importants.			
temps plein, est de :			
L'aide a pour objectif de compenser			
→ 550 fois le SMIC horaire pour			
Reconnaissance de la	financièrement les charges significatives		
Employeur	une		
lourdeur du handicap (RLH)	supportées par une entreprise du fait des		
décision à taux normal ;			
conséquences du handicap d'une personne sur			
→ 1 095 fois le SMIC horaire			
la tenue de son poste après mise en place de			
pour une			
l'aménagement optimal de la situation de travail.			
décision à taux majoré.			
Adapter un parcours de formation au handicap			
Peuvent ainsi être financés :			
• les adaptations des supports de formation,			
Aide à l'adaptation des	Organisme de formation	Montant étudié au cas par	
cas			

- la sensibilisation du collectif de formation,

situations de formation

/ CFA

(logique de compensation)

- des temps de remédiation et d'appui aux

devoirs,

- un preneur de note,

Le montant maximum de l'aide est

L'aide est destinée à l'achat d'audioprothèse(s) Personne en situation de :

Aide prothèses auditives

et la prise en charge des frais de réglages. de handicap → 850 € pour une prothèse ;

→ 1 700 € pour deux prothèses.

L'aide est destinée à l'achat d'une aide technique, en compensation du handicap.

La définition de l'aide technique est celle retenue par la loi du 11 février 2005 : « Tout instrument,

Aide technique en

Le montant maximum de l'aide est

équipement ou système technique adapté ou compensation

Employeur / Salarié de

spécialement conçu pour compenser une du handicap

5 250 €.

limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acquis ou loué par la personne en situation de handicap pour son usage personnel ».

ANNEXE 3 : Justificatif type pour démarche RQTH ou renouvellement :

Autorisation d'absence – démarches de reconnaissance ou de renouvellement RQTH

Dans le cadre de sa politique en faveur de l'inclusion et de l'égalité des chances, l'entreprise met en place une mesure visant à prendre en compte les contraintes que peuvent représenter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

À ce titre, les collaborateurs concernés peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite d'une journée par an, fractionnable, sans perte de salaire.

Cette autorisation est destinée aux salariés souhaitant entreprendre ou finaliser leurs démarches de reconnaissance ou de renouvellement de statut RQTH, notamment pour :

- répondre à des convocations administratives (MDPH ou organismes compétents),
- réaliser les démarches médicales nécessaires à l'obtention ou au renouvellement de la RQTH.

QUI EST CONCERNÉ ?

- Tous les collaborateurs bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Tous les collaborateurs dont la demande de reconnaissance ou de renouvellement est en cours.

COMMENT FAIRE ?

1/ Informer sa hiérarchie de son absence en amont.

Si le collaborateur ne souhaite pas communiquer le motif de son absence à sa hiérarchie, il est invité à se rapprocher de son RRH de proximité, qui lui indiquera la procédure à suivre (pointage, modalités déclaratives...).

2/ Transmettre le relevé d'heures accompagné du justificatif requis au RRH ou au Référent Mission handicap, seuls habilités à qualifier cette absence comme absence autorisée rémunérée.

Ce justificatif, établi par un organisme administratif ou un professionnel de santé, permet de transformer l'absence en autorisation d'absence rémunérée, et de garantir le maintien du salaire.

Le justificatif devra impérativement mentionner que la démarche (administrative ou médicale) est liée à une reconnaissance ou un renouvellement de la RQTH, sans jamais préciser la nature du handicap, cette information restant strictement confidentielle.

UNE QUESTION ?

- Référente Mission Handicap
- Votre RRH de proximité

JUSTIFICATIF

Je soussigné(e) :

Certifie que Madame / Monsieur :

s'est présenté(e) ce jour dans le cadre d'une démarche administrative ou médicale liée à une reconnaissance ou un renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Date :

Heure d'arrivée :

Heure de départ :

Cachet et signature d'un professionnel de santé

ANNEXE 4 : Justificatif type pour suivi médical :

Les demi-journées pour suivi médical

Dans le cadre des aménagements de poste pour le maintien dans l'emploi, les collaborateurs en situation de handicap déclarée, peuvent bénéficier d'un congé exceptionnel de 2 journées fractionnables par an, sans perte de salaire.

Ces dernières sont destinées aux salariés de SPIE Facilities bénéficiant du statut de Travailleur Handicapé devant se rendre à

leurs examens médicaux en rapport avec leur handicap.

NB : Cette mesure est destinée aux collaborateurs dont les journées d'examens ne sont pas prises en charge par la Sécurité

Sociale ou la mutuelle (bon d'hospitalisation ...).

QUI EST CONCERNE ?

Tous les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur situation de handicap.

Tous les collaborateurs dont la reconnaissance administrative est en cours.

COMMENT FAIRE ?

1/ Informez votre hiérarchie de votre absence en amont. Si vous ne souhaitez pas faire part à votre hiérarchie du motif votre

absence, rapprochez-vous de votre RRH de proximité. Il vous indiquera la procédure à suivre (pointages...).

2/ Adressez votre relevé d'heures accompagné du justificatif ci-dessous au RRH ou à la Mission Handicap, qui sont les seuls à

pouvoir imputer cette journée sur le budget de la Mission Handicap.

Ce justificatif établi obligatoirement par un professionnel de santé permet de transformer votre absence en une journée

d'absence autorisée rémunérée, et de maintenir ainsi votre salaire.

NB : Ce justificatif doit impérativement mentionner que la visite médicale est liée à votre situation de handicap, sans toutefois

préciser la nature de celui-ci, cette information restant confidentielle.

UNE QUESTION ?

- Mission Handicap : XXXXX
- Votre RRH de proximité

JUSTIFICATIF

Je soussigné(e)

Certifie que Madame / Monsieur..... s'est présenté(e) ce jour à une consultation médicale

liée à sa situation de handicap.

Date : Heure d'arrivée : Heure de départ :

Cachet et signature d'un professionnel de santé

ANNEXE 5 : Courrier d'information pour les arrêts de près de 90 jours

Monsieur XXXXXX

XXXXXXX

XXXXXXX

XXXXXXX

Holtzheim, le XXXXXXXX

Objet : Transmission des décomptes IJSS à PRO-BTP

Dossier Suivi par : XXXXXXXX

XX, XX

Vous êtes actuellement en arrêt maladie depuis le

Nous vous informons qu'à partir du 91ème jour d'arrêt, soit à compter du, la sécurité sociale vous versera directement les indemnités journalières. Le complément de salaire sera pris en charge par la prévoyance PRO-BTP.

Afin d'éviter les ruptures de versement dans vos indemnisations, nous vous remercions d'envoyer directement une copie des décomptes d'indemnités journalières de la sécurité sociale à PRO-BTP.

Vous avez la possibilité d'envoyer ces documents via votre espace personnel, sur le site probtp.com, rubrique « ma messagerie », « écrire à PRO-BTP », « envoyer mon décompte de sécurité sociale pour le paiement de mes indemnités journalières ».

Vous avez aussi la possibilité de contacter PRO-BTP par téléphone, au numéro dédié aux collaborateurs du groupe SPIE :

04-92-38-33-58

Le complément PRO-BTP sera versé à la société SPIE Facilities, pour paiement des cotisations sociales. Ces indemnités vous seront donc reversées sur votre bulletin de paie.

Par ailleurs, nous vous invitons à anticiper votre retour en informant par avance votre Responsable des Ressources Humaines de Proximité et/ou votre manager de la date prévisionnelle de votre reprise.

La Mission Handicap reste à votre disposition, et ce, même durant de votre arrêt de travail, pour répondre à toutes vos questions sur les dispositifs dont les collaborateurs peuvent bénéficier pour continuer à travailler dans les meilleures conditions (en toute confidentialité).

Nous restons à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire, et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le CSP Paie

ANNEXE 6 : Fiche mission Ambassadeurs Handicap de proximité

Mission principale

Être le relais local de la politique handicap de l'entreprise en animant, sensibilisant et participant activement aux actions et événements liés à l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Responsabilités

- Être un point de contact privilégié pour les questions liées au handicap et orienter vers les ressources

internes.

- Promouvoir la sensibilisation au handicap auprès des collègues dans votre équipe ou site.
- Contribuer à créer un environnement de travail inclusif, bienveillant et ouvert à la diversité.
- Participer à l'organisation et à l'animation des événements et actions de la politique handicap.
- Remonter les besoins, idées et retours d'expérience du terrain à l'équipe centrale en charge de la politique

handicap.

Profil recherché :

- Volontaire, engagé et à l'écoute.
- Sensible aux enjeux du handicap et de l'inclusion.
- Bon communicant et capable de mobiliser ses collègues.

Tout au long de l'année, les ambassadeurs ne produisent pas de contenu spécifique, mais reçoivent régulièrement des informations et ressources à diffuser auprès de leurs collègues.

La mission d'Ambassadeur Handicap repose sur le volontariat et s'exerce en complément de l'activité professionnelle. L'implication peut varier selon les actions et les temps forts de l'année, sans qu'un volume horaire spécifique ne soit formellement défini.

Accompagnement :

- Formation initiale et continue sur les enjeux du handicap et les bonnes pratiques d'inclusion.
- Support de la Référente Mission Handicap en charge de la politique handicap.
- Accès à des ressources et outils dédiés.

ANNEXE 7 : Axes de financement par le budget entreprise

Axes Budget entreprise

Objectif

Aide à l'adaptation des situations de travail (AST) Financer les éventuels reste à charge des aménagements du poste de travail non pris en charge par l'Agefiph

Financer les éventuels reste à charge liés à la mobilité professionnelle non pris en charge par l'Agefiph

Maintien Aide aux déplacements

- aménagement de véhicule

- frais de transport

Financer les éventuels reste à charge lors de l'achat d'audioprothèse(s) et la prise

Aide prothèses auditives

en charge des frais de réglages non pris en charge par l'Agefiph

Mois du Handicap,

Communication/ sensibilisation

sensibilisation ambassadeurs, Acheteurs ...

support de communication...

Recrutement

Participation forum par exemple

Pilotage /animation

Outil de gestion handicap Opthimum

