

ACCORD EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
Années 2019 à 2022

Entre les sociétés soussignées :

- TOTAL S.A.
- ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.
- TOTAL MARKETING SERVICES S.A.
- TOTAL MARKETING FRANCE S.A.S.
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX S.A.S.
- TOTAL LUBRIFIANTS S.A.
- TOTAL FLUIDES S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A.
- TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S.
- TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S.
- TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S.
- TOTAL GLOBAL PROCUREMENT S.A.S.
- TOTAL GLOBAL HUMAN RESSOURCES SERVICES S.A.S.
- TOTAL LEARNING SOLUTIONS S.A.S.
- TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S.
- TOTAL CONSULTING S.A.S.

représentées par Gilles NOGUEROL, Directeur des Relations Sociales Groupe, ayant reçu mandat de toutes les sociétés visées,

d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives au périmètre de ce groupe de sociétés :

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

d'autre part,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:

- Top left: "KR" in blue ink.
- Bottom left: "AEA" in blue ink.
- Bottom left: A large blue signature.
- Center: "Fp" in blue ink.
- Bottom right: "GN" in blue ink.
- Bottom right: A blue signature.

PREAMBULE

La diversité des parcours et des compétences est au cœur de la performance du Groupe Total.

Depuis de nombreuses années, le Groupe mène une politique favorisant l'égalité des chances, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cet engagement social, issu notamment du dialogue social avec les organisations syndicales représentatives, s'est particulièrement illustré par : l'adhésion à la charte de l'OIT ; la conclusion de l'accord mondial Corporate Social Responsibility avec IndustriAll Global Union et les accords conclus en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

C'est dans ce contexte que, les accords triennaux des UES Raffinage Pétrochimie, Marketing & Services, Amont Global Services Holding prenant fin au 31 décembre 2018, les parties ont souhaité réaffirmer leur engagement et le porter, comme prévu par l'article 38.4 de l'accord sur le Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018, au niveau du Socle social commun.

Cette volonté répond à l'objectif de mise en œuvre d'une politique coordonnée et globale en matière de handicap s'inscrivant à part entière dans la politique diversité du Groupe avec pour priorité le recrutement et la reconnaissance du statut de travailleurs handicapés, l'employabilité, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la législation du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, de l'accord européen relatif à l'égalité des chances du 21 novembre 2005, de l'accord cadre Groupe conclu le 28 juin 2006 ayant fait l'objet d'une prorogation et des dispositions de l'accord UFIP du 12 septembre 2012 sur l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Selon l'article L114 de la loi du 11 février 2005, « *constitue un handicap au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

L'article L114-1-1 de la loi du 11 février 2005 prévoit que « *la personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie* ».

Cet accord, conclu pour une durée de 4 ans et renouvelable une fois pour une durée de 3 ans, doit permettre au Groupe de consolider sa politique handicap dans un contexte légal évolutif.

En outre, au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif, les parties signataires démontrent, par le présent accord, une volonté de développer :

- une politique volontaire de recrutement et de formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'insertion de travailleurs handicapés et notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ouvrant des perspectives d'embauches ;

KB
AEA

FE
GN

- le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes;
- l'amélioration des conditions de vie personnelle des personnes en situation de handicap ;
- un regard nouveau sur les personnes en situation de handicap en mettant l'accent sur la sensibilisation et l'implication de l'ensemble des salariés afin de faire évoluer les mentalités, changement indispensable à une intégration et à une valorisation des personnes en situation de handicap ;
- le recours au secteur protégé.

Le présent accord a été conclu au terme de journées de négociations tenues les 19 novembre 2018, 8 janvier 2019, 5 février 2019.

Article 1 – Champ d'application et bénéficiaires de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements situés en France des sociétés partie à l'accord.

Il s'applique, sauf disposition expressément prévue, aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de ces établissements, mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail et dont la liste est rappelée en Annexe 1.

Article 2 – Acteurs de la politique handicap

La Mission Handicap Groupe, les coordinateurs handicap centraux, les référents handicap d'établissement, les Directions des Ressources Humaines, les Chefs d'établissement, le Management, la Médecine du travail, les Services sociaux, l'Association Total Solidarité Handicap, les Instances Représentatives du Personnel, les Organisations Syndicales dans leur champ de compétences et l'ensemble des salariés sont autant d'acteurs devant contribuer à l'insertion professionnelle et l'accompagnement de l'ensemble des travailleurs en situation de handicap.

L'accord 2015-2018 pour l'UES MS portait création d'une fonction pérenne de coordinateur handicap central. Souhaitant étendre cette pratique favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap, 4 postes de coordinateurs handicap centraux (n'exerçant aucune autre activité) seront créés : un pour le MS, un pour le RC, un pour l'EP, un pour TGS/Holding/GRP.

Le rôle et les missions de la Mission Handicap Groupe, des coordinateurs handicap centraux et des référents handicap d'établissement sont détaillés en annexe 2.

Par ailleurs, la Direction veille à ce que les coordinateurs handicap centraux et les référents handicap d'établissement soient connus de l'ensemble du personnel, notamment par la voie de l'affichage sur les panneaux d'information de la Direction et par une communication récurrente sur les médias audiovisuels au sein des établissements. Elle s'assurera qu'ils disposent du temps et des moyens matériels nécessaires et adaptés à l'exercice de leur mission.

La Mission Handicap Groupe, les coordinateurs handicap centraux et les référents handicap d'établissement travaillent en étroite collaboration avec les médecins du travail, les services sociaux de l'entreprise et les Instances de représentation du personnel.

AEA
KH
FR
GN

La Direction souhaite mettre en place, à titre expérimental pendant la durée de l'accord, un réseau d'ambassadeurs constitués de salariés volontaires en situation de handicap. Sur la base du volontariat, ces salariés pourront s'engager auprès de la Mission Handicap Groupe pour développer de projets en lien avec le handicap (troubles auditifs...).

Ces ambassadeurs pourront également, s'ils le souhaitent, sensibiliser leur proche communauté de travail sur les préjugés liés aux situations de handicap.

Sur invitation de la Mission Handicap et avec l'acceptation de la hiérarchie, les salariés handicapés volontaires bénéficieront d'un droit d'absence pour participer à ce réseau.

Article 3 – Actions de formation et de sensibilisation

Pour la période 2019-2022, la Direction développera plusieurs mesures de formation, de sensibilisation et de communication afin de faciliter l'accueil, l'intégration, l'évolution de carrière et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces actions, qui viseront pour partie à déconstruire les préjugés sur le handicap, prendront la forme de :

3.1. Sessions de formation :

- Un module obligatoire de formation pour les gestionnaires de carrière
- Un module obligatoire de formation pour les recruteurs intégré au module « recruter sans discriminer »
- Une formation systématiquement proposée aux managers ayant un travailleur handicapé au sein de leurs équipes et assuré par un spécialiste

Par ailleurs, la Mission Handicap Groupe organisera et prendra en charge :

- la formation des salariés volontaires pour assurer des fonctions de tuteurs d'intégration
- la formation des référents handicap d'établissement et coordinateurs handicap centraux

3.2. Actions de sensibilisation ou de communication :

Les établissements se sont appuyés sur des événements organisés aussi bien par les coordinateurs handicap centraux que par la Mission Handicap Groupe, comme : la SEEPH (semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées), la Course du cœur (événement sportif initié par Trans-Forme association en faveur du don d'organes). Ainsi qu'à leurs propres initiatives (Journées Dys, Audition, Diabète, maladies chroniques et invalidantes, sensibilisation par exercices de mises en situation de handicap...).

Ces démarches actives s'adressent à tout un chacun. Dans cette perspective, les actions de sensibilisation et de communication se poursuivront en direction de l'ensemble des salariés du Socle Social Commun (organisation d'événements, de journées d'action, de campagne de communication afin de déconstruire les préjugés sur le handicap et donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés). Les ambassadeurs du réseau handicap pourront, sur la base du volontariat, être associés aux actions de sensibilisation sur proposition de la Mission Handicap Groupe.

AEA
KH
FO
ON

Au sein de chaque établissement, la plaquette de sensibilisation concernant l'intégration des personnes en situation de handicap sera actualisée et diffusée à l'ensemble des salariés. Cette plaquette, disponible sur WAT et distribuée en format papier, est jointe au livret d'accueil remis à tout nouvel arrivant.

Par ailleurs, l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire nécessitant une bonne information sur le monde du handicap, des sessions de sensibilisation ouvertes à l'ensemble des salariés volontaires seront régulièrement organisées.

En outre, une sensibilisation systématique des membres d'une équipe accueillant un travailleur handicapé sera assurée, avec l'accord de la personne concernée. Cette sensibilisation pourra être réalisée par un ambassadeur du réseau handicap sur la base volontariat et proposition de la Mission Handicap Groupe.

Une sensibilisation des Comités de direction des branches du Groupe sera également effectuée.

En externe, plusieurs actions de communication sur le contenu de l'accord, la politique handicap du Groupe et sur les opportunités qu'il peut offrir aux demandeurs d'emploi et aux étudiants handicapés seront menées. Pour ce faire, le Groupe continuera de participer à des colloques, séminaires, forums dédiés au handicap, Clubs et associations de Missions Handicap d'entreprises et maintiendra ses partenariats entreprises / Direccte (Relais Handi PME).

Article 4 - Obligation d'emploi au niveau du SSC

La consolidation des résultats en matière d'emploi de personne en situation de handicap se fera au périmètre du Socle Social Commun.

Le budget de la Mission Handicap Groupe sera déterminé par l'addition des contributions AGEFIPH dues par chaque société partie au présent accord. Il n'est pas prévu de péréquation de budget entre les établissements des sociétés parties au présent accord en application de R. 5212-18 du Code du travail.

Article 5 – Taux d'emploi – Objectif

La Direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à porter en 2022 le taux d'emploi, au périmètre du Socle Social Commun, à 6% au titre de l'emploi direct¹ de personnes en situation de handicap.

Article 6 - Plan d'embauche au sein de l'entreprise

6.1 Recrutements - principes

Les personnes en charge du recrutement examinent, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap.

A compter de la réception d'une candidature d'une personne en situation de handicap répondant au profil défini pour la tenue d'un poste, un entretien est organisé dans un délai maximum de 15 jours par la personne en charge du recrutement.

¹ Il est entendu par emploi direct, tel que prévu par la Loi en vigueur : CDI, CDD, stage, périodes de mise en situation en milieu professionnel, intérimaire, contrat de mise à disposition

AEA
KH


FP
GN

Afin d'assurer la réussite de l'insertion des personnes en situation de handicap, il est mis en place en cas d'embauche :

- un dispositif d'accueil dédié aux personnes en situation de handicap, assuré par le référent de l'établissement,
- un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé des hiérarchies concernées, si le salarié souhaite communiquer sur son handicap.

Par ailleurs, afin d'augmenter le nombre d'embauches de salariés en situation de handicap, un poste dédié à l'identification des profils et à la pré-qualification des candidats en situation de handicap sera créé au sein des équipes recrutement de TGHRS.

En outre, les autres actions concourant au recrutement direct de travailleurs handicapés seront renforcées (forums dédiés, identification des profils, partenariats Ecoles – sciences po Accessible – cabinets spécialisés).

6.2 Publicité des postes à pourvoir et des candidatures

Entre autres outils, les établissements disposent de sites d'emploi spécialisés (ex : Hanploi.com) permettant de :

- rechercher une candidature en vue d'un poste à pourvoir ;
- déposer une offre d'emploi.

Dans les établissements, les personnes en charge du recrutement diffusent auprès des autres établissements du Socle Social Commun, en relation avec les coordinateurs handicap centraux et la Mission handicap Groupe, toute candidature d'une personne en situation de handicap non retenue au niveau de leur établissement mais dont le profil serait susceptible de correspondre aux besoins d'un autre établissement du Socle Social Commun.

6.3 Embauche en CDI

Pour la période 2019-2022, la Direction et les organisations syndicales fixent un objectif minimal de 24 embauches en CDI, dont certains issus du plan d'insertion et de formation prévu par l'article 7 du présent accord, et confirme avoir pour ambition de dépasser cet objectif en se fixant une cible de 40 embauches en CDI.

6.4 Travail temporaire

La Direction en charge de la gestion du recours aux entreprises de travail temporaire sollicite ces entreprises quant à la possibilité de faire appel à des personnes en situation de handicap.

6.5 Relations avec les entreprises prestataires de service

Le coordinateur handicap central incitera les acheteurs rédacteurs ou émetteurs d'appels d'offre afin qu'ils s'assurent de l'existence de ce point dans tous les appels d'offre.

Article 7 – Plan d'insertion et de formation

Dans le but de contribuer à l'amélioration du niveau de qualification des personnes en situation de handicap extérieures au Groupe et afin de faciliter toute possibilité d'emploi et de réinsertion, la Direction mettra en œuvre les actions qui suivent.

AEA
KH
EG
GN

7.1 Accueil d'étudiants

- Stagiaires

Dans le cadre de sa politique de relations avec les écoles, les universités et les centres de formation spécialisés, la Direction s'engage à accueillir en stage des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, ce stage permettra la découverte du monde du travail et l'approfondissement des connaissances.

Par ailleurs, la loi (n°015-990) du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, a étendu les possibilités pour les employeurs de s'acquitter de l'obligation d'emploi en accueillant :

- en **périodes d'observation ou parcours découverte des élèves de l'enseignement général (collège ou lycée)** pour lesquels est versée la prestation de compensation du handicap, l'allocation compensatrice pour tierce personne ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et disposant d'une convention de stage ;
- des personnes handicapées pour des **périodes de mise en situation en milieu professionnel**. Cette immersion répond à plusieurs objectifs :
 - découvrir un métier ou un secteur d'activité en dehors de tous cursus de formation,
 - de confirmer un projet professionnel,
 - ou d'initier une démarche de recrutement.

Chaque stagiaire est plus particulièrement suivi par un tuteur salarié de l'entreprise.

Au périmètre du Socle social commun, les stages sont réalisés dans le cadre de conventions tripartites pour un nombre minimum de 60 conventions avec des stagiaires en situation de handicap sur la période 2019 à 2022.

- Identification des écoles et centres de formation susceptibles de proposer des stagiaires

Afin d'atteindre son objectif en matière d'accueil de stagiaires, la Direction identifiera dans les écoles et centres de formation spécialisés auxquels les entreprises du Socle Social Commun versent une partie de leur taxe d'apprentissage, des élèves en situation de handicap susceptibles d'effectuer un stage au sein du Socle Social Commun (sous réserve de l'impact des évolutions législatives sur la taxe d'apprentissage).

A cette occasion, la Direction identifiera également des élèves en situation de handicap que les sociétés du Socle Social Commun pourraient accompagner au cours de leur scolarité au moyen de bourses d'étude ou de cours particuliers par exemple.

Par ailleurs, la Direction soutiendra également la mise en place de plusieurs actions de formations à destination de chômeurs en situation de handicap (formations certifiantes en informatique et bureautique, conventions tripartites CAP Emploi/ Total/ Universités Paris Descartes et Pays de l'Adour – Pau, soutien à l'association EGEE réalisant notamment du coaching et des simulations d'entretiens de recrutement).

KB
AEA
E
FP
GN

La Direction poursuivra également son aide à la compensation du handicap pour des étudiants handicapés en partenariat avec l'organisme CNOUS (aides financières à l'achat de matériels et logiciels spécialisés, frais de déplacements, soutien spécifique...). Un bilan chiffré de cette mesure sera réalisé annuellement en commission de suivi.

- Actions d'accompagnement

Les stages doivent être l'occasion pour chaque Direction d'établissement de détecter des candidatures potentielles.

Dans ce cadre, la Direction concernée peut, vis-à-vis de ces stagiaires, solliciter une aide visant à contribuer à la poursuite de leurs études, en faisant appel au Fonds de Développement des Initiatives.

7.2 Formation en alternance

Dans le cadre de sa politique de formation en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), la Direction proposera à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme ou un titre homologué, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques complémentaires à la formation théorique dispensée dans le cadre de ces contrats.

En fonction des besoins de chaque site et de la réussite des alternants, la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée sera privilégiée. Pour ce faire, les coordinateurs centraux prendront systématiquement et au plus tôt contact avec chacun des alternants, au sein de leur population respective, pour un faire un point de situation sur les offres d'emploi existantes.

Dans cette perspective de formation, la Direction prend l'engagement de conclure sur la période couverte par le présent accord au moins 150 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation (temps plein ou alternance) dans les bassins d'emploi où les sociétés parties à l'accord sont implantées, à des personnes en situation de handicap.

Ces élèves bénéficieront ensuite d'un accompagnement personnel assuré par un tuteur interne (le maître d'apprentissage ou équivalent) jusqu'à l'embauche dans le Groupe ou hors du Groupe. Pour ce faire, des contacts seront pris et des accords passés avec des entreprises partenaires du Groupe.

Par ailleurs, l'accord-cadre conclu avec l'Education Nationale (GRETA) sera reconduit sur le bassin parisien (pour l'identification des profils et l'accompagnement scolaires des étudiants).

En parallèle la Mission Handicap développe à l'intention des alternants, des sessions d'accompagnement (Job Coaching) pour les préparer à la poursuite de leur activité professionnelle dans le Groupe ou hors du Groupe.

Les établissements continueront de développer des partenariats locaux afin de promouvoir la formation en alternance.

En outre, la Direction mettra en place de nouveaux partenariats ciblés avec certaines universités et grandes écoles (Sciences-Politiques Paris, Polytechnique, UTC Compiègne, Centrale Lyon...).

Enfin, la Direction poursuivra le développement du CQP « Opérateur de fabrication en raffinerie » pour les personnes en situation de handicap.

KB
JFA
GN

7.3 Tutorat

Le succès de l'intégration des personnes en situation de handicap est lié à leur accompagnement par un tuteur volontaire ayant été formé à ce type de mission et bénéficiant lui-même d'un accompagnement personnalisé. Afin de remplir cette mission, il sera attribué à chaque tuteur un crédit d'heures adapté à son rôle et, autant que nécessaire, sa charge de travail sera ajustée. Le tuteur aura le support permanent de professionnels de l'Education Nationale pour l'aider dans sa mission.

Un guide précisant leurs rôles et missions est remis systématiquement aux tuteurs par la Mission Handicap Groupe.

Les fonctions de tuteur seront mentionnées dans l'EIA et constitueront, si besoin, un des objectifs fixés pour l'année à venir.

7.4 Centres de formation

Les établissements du socle social commun, lorsque cela est possible, ouvriront leurs centres de formations à des personnes en situation de handicap non salariées du Groupe.

Diverses formations sont possibles : cours d'anglais, remise à niveau en français, connaissance du monde de l'entreprise, accueil téléphonique...

Ces formations, proposées en fonction des besoins des personnes en situation de handicap, seront organisées en liaison avec des associations / organismes de placement tels CAP EMPLOI et Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés (PRITH).

Elles seront assurées par des professionnels ou intervenants de l'entreprise (animateurs, professeurs d'anglais, professionnels des différents secteurs de l'entreprise, ...).

Le coût de ces formations sera intégralement pris en charge par la Mission Handicap.

7.5 Taxe d'apprentissage

Sous réserve de l'impact des évolutions législatives sur la taxe d'apprentissage, la Direction :

- affecte chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à des écoles et centres de formation pour personnes en situation de handicap
- et réalise un reporting sur cette affectation auprès des Commissions RH des CSEC et de la commission de suivi du présent accord

Article 8 – Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap (hors budget d'agrément)

L'objet de ce fonds est de faciliter la mise en place et de développer des projets en vue de l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la durée de l'accord, la Direction dédiera un fonds à hauteur de 1,7 millions d'euros réparti annuellement comme suit : 350 K€ en 2019, 450 K€ en 2020, 450 K€ en 2021, 450 K€ en 2022.

Il est à noter que ce budget n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

Handwritten signatures and initials: AEA, KS, FE, GN.

Les projets portés par les salariés du Socle social commun seront soumis à une Commission d'Attribution (CAFDI) sous la forme d'un dossier présentant l'objet du projet et le budget nécessaire à sa réalisation.

La CAFDI est composée des coordinateurs handicap centraux et un représentant de la Mission Handicap Groupe, et de 2 représentants par organisation syndicale signataire.

Les dossiers seront présentés par ceux qui les portent.

La CAFDI se réunit au moins une fois par trimestre et, autant que de besoin, en fonction du nombre de projets soumis. Un retour sera effectué auprès de la Commission RH du CSEC de chaque UES et de la commission de suivi du présent accord.

La CAFDI a pour mission :

- de sélectionner parmi les projets présentés ceux répondant prioritairement à l'objectif d'insertion des personnes en situation de handicap, notamment par l'octroi de bourses d'études, l'acquisition de matériel favorisant le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle de ceux qui en bénéficient, l'inclusion scolaire
- d'attribuer aux projets sélectionnés tout ou partie du budget nécessaire à leur réalisation.

Un retour est systématiquement fait à l'ensemble des porteurs des projets présentés après le déroulement de la CAFDI.

Article 9 - Plan Innovation et nouvelles solutions d'accessibilité

Le plan Innovation et nouvelles solutions d'accessibilité concerne l'ensemble des salariés du Socle social commun en situation de handicap.

9.1 Accessibilité des locaux

Les sites ne sont pas des établissements recevant du public (ERP). Cependant, afin de faciliter l'accueil et la vie au quotidien des personnes à mobilité réduite, la Direction a décidé que les nouveaux projets d'aménagement des locaux, ne relevant pas des normes légales d'accessibilité, dans les établissements des UES Marketing & Services, Raffinage Pétrochimie et Amont Global Services Holding pourront relever du FDI.

9.2 Mutations technologiques

Les mutations technologiques font l'objet d'un suivi constant en vue de préparer les personnes en situation de handicap à l'évolution de leurs activités professionnelles et de les faire bénéficier, dans ce cadre, de toute amélioration susceptible de faciliter leur adaptation à ces mutations technologiques.

Par ailleurs, le Groupe s'engage à renforcer l'accessibilité aux outils numériques et à fédérer en interne autour des sujets Handicap et Business/Innovation

9.3 Aménagement de l'environnement de travail

En collaboration et avec le budget de la Mission Handicap Groupe, les aménagements ou

kh
AE A
GN

adaptations du poste de travail doivent être réalisés :

- avant l'arrivée dans l'entreprise d'une personne en situation de handicap et au plus tard dans le mois qui suit l'embauche ;
- à la réception d'un justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- à la demande de l'intéressé si son handicap évolue.

Ces démarches se feront en concertation avec le Médecin du travail.

Article 10 – Plan de maintien dans l'emploi et évolution de carrière

L'article L114-1-1 de la loi du 11 février 2005 stipule que « La personne handicapée a droit à la compensation de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge et son mode de vie ».

Dès l'identification d'un besoin pour le travailleur handicapé par l'un des acteurs du handicap ou l'expression d'un besoin spécifique de la part du salarié en situation de handicap lui-même, les acteurs de la santé au travail, préconisent les actions nécessaires visant à aménager le poste de travail. Ces préconisations peuvent être aussi bien techniques (appareil auditif, fauteuil ergonomique, agrandisseur d'écran, logiciels spécifiques, surélévation du plan de travail...), humaines (interprètes en Langue des Signes Française, interfaces de communication, accompagnants) ou encore organisationnelles (aménagement d'horaires).

10.1 Entretien spécifique

D'une part, les salariés en situation de handicap se verront proposer par le référent de leur établissement et/ou le coordinateur handicap central un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle, leur intégration dans les équipes. Ils auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. Cet entretien, qui aura lieu tous les 2 ans, viendra en complément de l'EIA réalisé avec leur hiérarchie.

D'autre part, le salarié pourra solliciter le référent de son établissement ou le coordinateur handicap central à sa convenance.

10.2 Egalité de traitement

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il pourra saisir le coordinateur handicap central.

Les managers ainsi que les gestionnaires de carrière seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

10.3 Reconversion

La Direction s'engage à :

- assurer la reconversion de toute personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap. Cette reconversion se fera en priorité au sein de l'établissement d'origine ;

KH
AE A
GN

- privilégier, pour les salariés en situation de handicap dont le poste serait supprimé, leur reclassement au sein de l'établissement d'origine. En cas de besoin, ce reclassement sera préalablement accompagné de la formation nécessaire à la tenue du nouveau poste ;

Cette reconversion et/ou ce reclassement se feront en assurant à la personne concernée la garantie du maintien de sa classification, de son coefficient et de son traitement mensuel. Une attention particulière sera apportée par la Mission Handicap Groupe et le coordinateur handicap central concerné, en lien avec le management et la gestion de carrière, au cas des salariés percevant des primes liées à leur poste (travailleurs postés, commerciaux...) et qui perdraient le bénéfice de ces primes dans le cadre de leur reconversion et/ou reclassement ;

- accompagner le retour au plein emploi suite à une absence longue ou une période de travail à temps partiel ;
- permettre aux personnes en situation de handicap de saisir une opportunité de poursuivre leur carrière dans un projet professionnel à l'extérieur du Groupe.

Dans le cadre du suivi prévu en CSEC par l'article 15 du présent accord, des indicateurs seront présentés par le coordinateur handicap central. Ces indicateurs concerneront les personnes visées dans l'accord.

10.4 Aménagement des horaires de travail

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter l'accès à l'emploi, ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Les horaires pourront être adaptés en fonction des obligations extérieures au travail de la personne en situation de handicap et/ou comporter des temps de repos en cours de journée.

A cet effet, dans le respect du secret médical, le médecin du travail examinera les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettra à la Direction des Ressources Humaines ses propositions d'aménagements d'horaire.

Les salariés proches d'une personne en situation de handicap (« aidants familiaux » : parents, enfants, frères, sœurs, conjoints, partenaires d'un PACS et concubins) pourront bénéficier, dans les mêmes conditions d'aménagements d'horaires individualisés de nature à faciliter l'accompagnement de cette personne en situation de handicap.

Pour permettre au médecin du travail de préconiser les aménagements nécessaires, les salariés devront produire les justificatifs médicaux de l'ayant droit en situation de handicap qu'ils souhaitent aider.

Par ailleurs, le congé de présence parentale est ouvert, sans condition d'ancienneté, au salarié dont l'enfant à charge est atteint d'un handicap rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Dans ce cas, en vertu de l'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes conclu le 4 mai 2010 et de tout autre accord qui s'y substituerait, l'entreprise complète l'allocation de présence parentale versée par la Caisse des Allocations Familiales afin de maintenir le plein salaire pendant 60 jours calendaires.

Kh
E
FF
AEA
GN

10.5 Souplesse en matière d'organisation du travail

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle ou d'effectuer des démarches liées à leur handicap, la Direction s'engage à leur octroyer, sur justificatif, 5 journées d'absence rémunérées (ou 10 demi-journées), fourni a priori ou a posteriori, indépendamment de toute prise de congés payés, jours bénévoles ou JRTT. Par ailleurs, et sur autorisation du médecin du travail, 5 journées d'absence rémunérées supplémentaires pourront être octroyées pour suivi ou traitement médical lié à leur handicap.

10.6 Temps partiel

Comme tout autre membre du personnel, une personne en situation de handicap peut demander à bénéficier d'un temps partiel choisi, pour raisons familiales ou fin de carrière selon les dispositions prévues par l'accord du 14 octobre 2005 et son avenant du 6 juin 2013.

Lorsque cela est nécessaire pour le maintien dans l'emploi de la personne concernée, et après avis du médecin du travail, un aménagement spécifique de la configuration de travail à temps partiel sera examiné.

Dans ce cadre, l'intéressé adresse sa demande, comportant l'avis du médecin du travail, trois mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel par courrier recommandé ou remis en main propre.

Une réponse de la DRH concernée, sous couvert du responsable hiérarchique, est apportée au plus tard un mois avant la date souhaitée par l'intéressé.

En cas d'urgence constatée par le Médecin du travail, la DRH créera les conditions pour que le délai de mise en place du temps partiel soit le plus court possible.

Un avenant sera conclu pour une durée déterminée d'un an, prorogeable par tacite reconduction tel que prévu par le protocole d'accord collectif relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005.

Toutefois sur préconisation du médecin du travail les conditions dans lesquelles s'exerce le travail à temps partiel et notamment les modalités selon lesquelles s'organise le temps partiel pourront être revues.

De même, les salariés en charge d'un enfant gravement handicapé ou bénéficiant d'un congé de présence parentale à temps partiel ont la possibilité de travailler à temps partiel selon les modalités définies par le titre III de l'accord relatif au travail à temps partiel du 14 octobre 2005, modifié par avenant du 6 juin 2013.

10.7 Télétravail

Les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier des dispositions de l'accord du 7 février 2013 sur le Télétravail dans le Groupe Total et de tout accord qui s'y substituerait.

Pour tenir compte de la situation de handicap, il pourra être convenu de modalités particulières, concernant notamment la flexibilité et le nombre des jours en télétravail qui pourra être supérieur à celui prévu par l'accord.

KB
E
A E A
F R
G N

Les équipements nécessaires au télétravail et en lien avec le handicap seront pris en charge par la Mission Handicap Groupe.

Les salariés en situation de handicap pourront faire appel au coordinateur handicap central en cas de difficultés quant à l'application du présent article.

Article 11 – Plan de développement de recours au secteur protégé et adapté

Le recours à des prestations de service ou contrats de fournitures assurés par le secteur protégé contribue à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Les Référents handicap sensibiliseront le Service Achats de leur établissement en ce sens.

Les Directions des établissements veilleront à maintenir et développer cette collaboration avec les Entreprises Adaptées et les Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT), en priorité ceux proches de leur établissement.

La Direction veillera dans le choix des prestataires du secteur protégé à une diversification des activités confiées. Elle sera particulièrement vigilante au respect par les entreprises adaptées et les ESAT choisis des principes édictés dans la Charte Ethique du Groupe.

Dans le cadre d'appels d'offres, les entreprises postulantes sont interrogées sur la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées en leur sein. Les entreprises les plus responsables dans ce domaine seront privilégiées.

Il sera débattu chaque année de ces sujets en Commission RH des CSE et en commission de suivi prévu par le présent accord.

En dépit de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 supprimant le recours au STPA comme modalité de satisfaction de l'obligation d'emploi, l'objectif poursuivi par la Direction et les organisations syndicales représentatives est de continuer à développer le recours à des entreprises adaptées avec un objectif minimal correspondant au montant qui était déclaré dans le cadre de la DOETH dépensé sur la période 2015-2018 soit 2 700 000 euros.

Article 12 - Engagements complémentaires

12.1 Aide au transport (hors budget d'agrément)

Dans le cadre des dispositions de la note d'administration n°06/2002 du 1^{er} novembre 2012 de la Direction Siège et Services Partagés, les personnes à mobilité réduite peuvent :

- utiliser les transports en commun en 1^{ère} classe lors de déplacement dans le cadre d'une formation ;
- percevoir des indemnités kilométriques en raison de l'utilisation de leur véhicule personnel dans la limite d'un plafond de 60 km par jour.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les dispositions précitées ne seraient pas adaptées, la Direction, le Référent de l'établissement, la Mission Handicap et le Médecin du travail étudieront le dossier des salariés en situation de handicap en vue de rechercher au cas par cas une solution ponctuelle ou pérenne.

Handwritten signatures and initials: KB, A&A, GN, and a circled signature.

12.2 Aide au logement (hors budget d'agrément)

Dans le cadre des dispositions internes relatives aux prêts immobiliers consentis au personnel, les salariés en situation de handicap ou en charge d'une personne en situation de handicap bénéficient en matière de prêts immobiliers des dispositions prévues par la note d'administration n°01/2011 du 1^{er} avril 2012 de la Direction Siège et Services Partagés et notamment d'un prêt bancaire bonifié pour travaux d'aménagement de la résidence principale nécessités par un handicap.

Au-delà, dans la mesure où certains établissements seraient propriétaires de logements, ceux-ci pourraient, après d'éventuels travaux d'adaptation, être mis à disposition de personnes en situation de handicap.

La Direction veillera à faciliter l'accès de personnes en situation de handicap en contrat d'alternance ou en contrat à durée déterminée à la location de logements dans le patrimoine des organismes collecteurs d'« Action Logement » ou de logements dont les établissements pourraient être propriétaires.

Par ailleurs, en application de l'accord sur l'Aide au logement locatif des nouveaux embauchés du 12 mai 2011, le salarié en situation de handicap qui fait le choix de déménager pour louer un nouveau logement plus proche de son lieu de travail et établit en ce sens que son temps de trajet domicile/travail d'au moins une heure aller ou retour avant déménagement est réduit d'au moins trente minutes aller ou retour, bénéficie de la contribution mensuelle au loyer et la prise en charge des frais de déménagements dans les conditions prévues par l'accord.

12.3 Projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales (hors budget d'agrément)

- Principe

Au-delà des mesures mises en place dans le cadre professionnel pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, un dispositif d'accompagnement de tout projet permettant à la personne en situation de handicap d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale existe depuis 2007.

Cet accompagnement prend la forme d'une contribution au financement d'un projet en lien avec la situation de handicap. Il porte sur le reste à charge lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge par un autre dispositif.

Son montant maximum est fixé à 1500 € et pourra être octroyé en une ou plusieurs fois sur une période de 2 années consécutives. Il est soumis aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Toutefois, si le projet répond aux conditions posées par l'article L.7233-4 du Code du travail des aides aux services à la personne, la contribution pourra être exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Par ailleurs, en application de l'article 18 ter de l'annexe IV du code général des impôts, les dépenses relatives aux équipements spécialement conçus pour les personnes handicapées ouvrent droit à un crédit d'impôt sur le revenu.

Cette contribution sera renouvelable tous les 4 ans pour tout nouveau projet dès lors qu'un accord négocié en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap reprenant ce dispositif sera en vigueur.

AEF
GN
FF

- Conditions d'octroi

Afin de bénéficier de ce dispositif, tout salarié en situation de handicap, actif ou en arrêt de travail pour maladie ou accident au sens de l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance du 30 mars 2012, devra :

- être reconnu travailleur handicapé conformément aux dispositions de l'article L.5213-2 du Code du travail et avoir transmis le justificatif de cette situation à sa Direction des Ressources Humaines ;
- disposer d'une ancienneté Groupe de 6 mois ;
- présenter un projet lié à sa situation de handicap ayant pour objet d'améliorer ses conditions de vie personnelle et/ou familiale.

- Procédure

Dès lors qu'il réunira les conditions d'octroi de cette contribution au 31 mai de l'année en cours, tout salarié en situation de handicap qui n'aura pas bénéficié du dispositif depuis 3 ans, se verra adresser un courrier au mois de juin.

Ce courrier rappellera au salarié les modalités du dispositif et l'invitera, en cas de projet personnel, à en transmettre le détail par écrit avant le 30 septembre de l'année en cours au référent handicap de son établissement. Un devis sera joint à ce détail déduction faite de tous remboursements ou aides (Sécurité Sociale, Mutuelle, ATSH).

Après vérification des conditions d'attribution et des pièces justificatives par le référent handicap et le Médecin du travail, la Direction ou le Chef d'Etablissement apportera une réponse à la demande.

En cas de refus, la réponse apportée en précisera le motif.

En cas de contestation de cette décision, le coordinateur handicap central examinera le dossier avec le Directeur des Relations Sociales de branche et l'Administration.

En cas d'acceptation, la contribution sera versée avec la paie du mois de novembre de l'année en cours.

Une fois le projet réalisé, la facture acquittée sera envoyée au référent handicap.

Tout salarié en situation de handicap partant en préretraite, en retraite ou en cessation anticipée d'activité pourra, à l'occasion de son départ, solliciter cette contribution dans le cadre d'un nouveau projet et ce, pour un montant qui sera calculé proportionnellement à la période écoulée (en mois entiers) depuis le dernier versement.

- Instances représentatives du personnel

Un point particulier sera dressé concernant l'application de cette mesure lors de la Commission RH des CSEC.

12.4 Association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH)

La Direction continue d'apporter son soutien financier à l'association TOTAL SOLIDARITE HANDICAP (ATSH) qui œuvre en faveur des salariés, des retraités du Groupe Total, et de leurs familles touchés par le handicap. Cet engagement financier sera a minima de 60K€, sachant qu'il est actuellement de l'ordre de 80 K€ et qu'il n'est pas envisagé à ce jour d'évolution de ce montant.

Par ailleurs, l'ATSH pourra apporter à tout salarié qui en fait la demande, une assistance technique en vue de remplir la demande de qualité de travailleur handicapé auprès de la Maison

KB
AE A
GN
FP

Départementale des Personnes Handicapées.

Les Référents Handicap se chargeront de promouvoir les actions de l'ATSH auprès des établissements.

Une fois par an, le président de l'ATSH sera sollicité pour faire un bilan des travaux réalisés par l'association devant la Commission RH des CSEC ainsi qu'à la commission de suivi prévu par le présent accord.

12.5 Prévoyance

- Prévoyance lourde

Dans le cadre de l'accord relatif à l'harmonisation des régimes de prévoyance du 30 mars 2012, en cas de décès du salarié, les enfants handicapés de moins de 21 ans bénéficient d'une rente viagère. Cette rente est accordée tant que l'enfant ouvre droit/perçoit une allocation liée à son handicap (ou serait susceptible d'y ouvrir droit ou de la percevoir si ses ressources ne dépassaient pas le plafond de ressources prévu par la loi). (Annexe A – Garanties, avenant au protocole du 30/03/2012 à l'accord de Groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010).

- Complémentaire santé

Dans le cadre de l'accord relatif à la couverture complémentaire santé du 11 février 2013 et de ses avenants (12 novembre 2013 et 15 juillet 2015), quel que soit leur âge et sous conditions, les enfants handicapés avant 21 ans ou qui le deviennent avant 26 ans sont considérés comme ayant droit de l'adhérent de la catégorie « Famille ».

12.6 Démarches administratives

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) nécessite des démarches administratives auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

Afin de faciliter ces démarches, le référent handicap de l'établissement, le coordinateur handicap central, les médecins du travail et les consultantes sociales pourront être sollicités. Une aide à la constitution des dossiers pour la retraite pourra également être apportée.

Une assistance technique pourra également être recherchée auprès de l'ATSH.

12.7 Bourse d'études (hors budget d'agrément)

En complément, Les salariés dont l'enfant handicapé ne peut suivre le cycle classique des études secondaires bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une bourse d'études telle que définie par la note d'administration n°04/2002 du 1^{er} septembre 2015 de la Direction Siège et Services Partagés.

Avec l'aide d'associations, la Direction veillera au suivi de la scolarité de lycéens ou étudiants en situation de handicap, enfants de salariés du Groupe ou non, par le biais de soutien scolaire ou de bourses d'études afin de les préparer à accéder dans les meilleures conditions aux filières d'excellence du système éducatif.

KB
AEA
FR
GN

Les référents handicap veilleront à faire connaître ces mesures.

12.8 Associations spécialisées

La Direction mettra en œuvre ou poursuivra sa participation active au sein des différentes associations agissant pour la promotion et l'emploi des personnes en situation de handicap (TREMPLIN, ARPEJEH, associations nationales ou locales..).

Article 13 - Durée

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une période de quatre années civiles. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Dans le courant de la quatrième année, et au plus tard quatre mois avant la fin de l'année 2022, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pour examiner le bilan du présent accord et en envisager le renouvellement.

Article 14 - Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'un accord de révision conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

En cas de demande de l'ensemble des Organisations Syndicales, la Direction devra organiser une réunion de négociation dans les deux mois de la réception de la demande. Toute modification fera l'objet d'un avenant conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 15 - Suivi de l'accord

Conformément à l'article 7.2. de l'accord sur le Dialogue Social Economique du 13 juillet 2018, un suivi de l'application de l'accord sera organisé dans le cadre de la consultation annuelle des CSE sur le bilan social.

En application de l'article 10.2. de ce même accord, un suivi de l'application de l'accord sera organisé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise du CSEC de chaque UES.

Par ailleurs et dans la mesure où cet accord est conclu au périmètre du Socle Social Commun, le suivi des actions prévues par le présent accord collectif sera assurée par une commission.

Cette commission de suivi se réunit une demi-journée par an et se compose de :

- représentants de la Direction ;
- deux représentants pour chacune des organisations syndicales signataires du présent accord.

Il est convenu que la commission de suivi se réunira à compter de 2020.

Article 16 – Procédure d'agrément

Conformément à la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et la loi du 5 septembre 2018 pour la

AE A
KB
FR
GN

liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord sera soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus, il sera réputé nul et non avenue.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat – greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre, conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail.

Le programme de dépenses pour améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap fait l'objet d'un budget prévisionnel prévu en annexe.

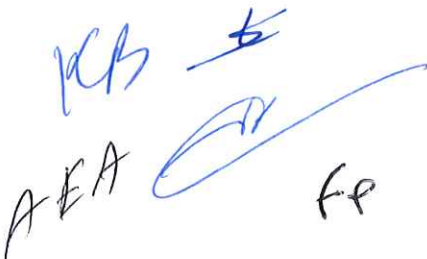
Fait à Courbevoie, le 8 février 2019

En 9 exemplaires originaux

Pour les sociétés ci-après :

- TOTAL S.A.
- ELF EXPLORATION PRODUCTION S.A.S.
- TOTAL MARKETING SERVICES S.A.
- TOTAL MARKETING FRANCE S.A.S.
- TOTAL ADDITIFS ET CARBURANTS SPECIAUX S.A.S.
- TOTAL LUBRIFIANTS S.A.
- TOTAL FLUIDES S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE CHIMIE S.A.
- TOTAL PETROCHEMICALS FRANCE S.A.S.
- TOTAL RAFFINAGE FRANCE S.A.S.
- TOTAL GLOBAL INFORMATION TECHNOLOGY SERVICES S.A.S.
- TOTAL GLOBAL FINANCIAL SERVICES S.A.S.
- TOTAL GLOBAL PROCUREMENT S.A.S.
- TOTAL GLOBAL HUMAN RESSOURCES SERVICES S.A.S.
- TOTAL LEARNING SOLUTIONS S.A.S.
- TOTAL FACILITIES MANAGEMENT SERVICES S.A.S.
- TOTAL CONSULTING S.A.S.

représentées par Gilles NOGUEROL, Directeur des Relations Sociales Groupe, ayant reçu mandat de toutes les sociétés visées,



Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau de ce groupe de sociétés :

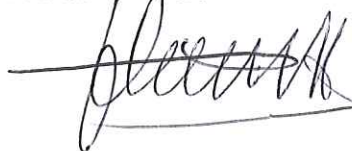
CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL – CAT

JEAN-LOUIS ALAZET



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL – CFDT

FRANÇOIS PELEGNA



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT CGC – CFE-CGC

Khalid BENHAMOU



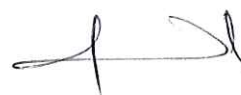
CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL – CGT

E. SELLINI



SYNDICAT DES INGÉNIEURS CADRES TECHNICIENS AGENTS DE MAÎTRISE ET
EMPLOYÉS – SICTAME-UNSA

Asma ELAMRANI



Annexe 1

Rappel indicatif des dispositions légales déterminant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

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, 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° 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 ;

10° 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 ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Annexe 2

Missions des référents handicap d'établissement, des coordinateurs handicap centraux et de la Mission Handicap Groupe

- Le **référént handicap** d'établissement a notamment pour missions :
 - La promotion et la mise en œuvre du présent accord et de ses dispositifs au sein de l'établissement (aide à la vie personnelle, aide au logement...)
 - Les échanges avec les autres établissements et le coordinateur handicap central
 - Le développement des relations avec les partenaires extérieurs locaux (associations, organismes de placement...) et les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail, IRP...) dans une logique de proximité
 - L'accueil de tous les nouveaux arrivants en situation de handicap (recrutements et mobilité interne)
 - La rencontre et l'accompagnement des salariés en situation de handicap
 - La remise et la présentation du présent accord auprès du salarié handicapé, du manager et de l'équipe accueillant le salarié handicapé
 - L'accompagnement individuel pendant la période d'intégration (sensibilisation des équipes et Managers)
 - L'information et l'aide pour la constitution des dossiers de déclaration du handicap à la MDPH en lien avec l'assistante sociale
 - Le suivi de proximité (matériel et logiciels adaptés, transports, aides à la compensation du handicap...)
 - La remontée dans le logiciel OPTHIMUM de toutes les actions menées auprès des salariés
 - La consolidation des données et leur transmission au coordinateur handicap central
 - La présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel d'établissement
 - La participation à une formation dispensée par la Mission Handicap, à sa prise de fonction

FEA
XB
f8
ON

- Le coordinateur handicap central a notamment pour missions :
 - La promotion et la mise en œuvre du présent accord
 - La définition et le déploiement de plans d'actions issus notamment de l'accord
 - Les échanges avec les établissements pour sensibilisation, communication et diffusion de bonnes pratiques
 - La mobilisation et l'animation du réseau des référents Handicap d'établissements (rencontres référents, conférences téléphoniques mensuelles, évènements thématiques dédiés, soutien technique, point de situation sur la charge de travail...)
 - Le suivi des candidatures, en lien avec le manager, des personnes en situation de handicap dans le cadre du recrutement
 - L'accompagnement et la rencontre systématique avec les alternants pour faire a minima un point de situation sur les offres d'emploi existantes
 - Le développement des relations avec les partenaires extérieurs (Education Nationale, associations, organismes de placement...) et les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail, ATSH...)
 - L'assistance aux personnes en situation de handicap notamment en matière de logement
 - La présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel centralisées
 - Le suivi des actions et le contrôle des résultats
 - La réalisation et le suivi du budget qui lui est dévolu pour ces actions
 - La transmission de ces bilans à la Mission Handicap Groupe pour bilan Groupe consolidé

AFA
 KB
 [Signature]
 FF
 ON

- La Mission Handicap Groupe a notamment pour missions :
 - La coordination des plans d'actions issus notamment de l'accord, le déploiement et l'animation de la politique handicap du Groupe
 - La représentation du Groupe Total auprès des institutions, organismes et associations
 - Le développement des relations avec les partenaires extérieurs
 - L'animation du réseau interne des interlocuteurs Handicap
 - La gestion du budget et le suivi des réalisations auprès de l'Administration

AEA
KB
fb
on

Annexe 3

Budget prévisionnel 2019 Mission Handicap Groupe

<i>en K€</i>	2019
1. CADRE DE FONCTIONNEMENT PLAFONNE	2
2. PLAN D'EMBAUCHE	301
3. PLAN D'INSERTION et FORMATION	84
4. SENSIBILISATION	76
5. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	290
6. SOUTIEN ASSOC. & ORGANISMES oeuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées	50
TOTAL	803

BUDGET (=contributions théoriques DOETH 2017)	499
--	------------

Le budget de l'accord ne sera jamais inférieur à la contribution que l'entreprise serait susceptible de verser à l'Agefiph au titre de la DOETH.

Ce budget sera réévalué chaque année et présenté dans les différentes instances de suivi du présent accord.

AEA
KB
FP
GN