

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 7 NOVEMBRE 2022 EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – ANNEES 2023 à 2025**

ENTRE

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
représentées par **Nicolas LETELLIER**, Directeur des Relations Sociales de la Compagnie,

ET

les Organisations Syndicales représentatives
au périmètre des sociétés du « Socle Social Commun » (SSC) dont la liste figure en
Annexe 1 :

CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL (**C.A.T.**),
représentée par

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
(**C.F.D.T.**),
représentée par

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT-
CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (**C.F.E.-C.G.C.**),
représentée par

CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (**C.G.T.**),
représentée par

PREAMBULE

La Compagnie TotalEnergies mène, depuis de nombreuses années, une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en favorisant l'insertion professionnelle et l'accompagnement dans l'emploi de ces salariés tout au long de leur carrière. Cette politique volontariste a notamment été réaffirmée au travers de la signature du Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique le 13 novembre 2019.

TotalEnergies a pour ambition d'accompagner les salariés en situation de handicap en allant au-delà des obligations légales de chaque pays. Cette ambition s'est notamment matérialisée par la signature de la Charte Entreprise et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 2018 et par la conclusion d'un accord mondial avec IndustriAll Global Union le 22 janvier 2015.

À ce jour, 41 filiales ont adhéré à la démarche et se sont fixées des objectifs sur la base des cinq principes définis par TotalEnergies comme prioritaires :

- respect et promotion des droits de l'homme ;
- politiques et pratiques de non-discrimination ;
- accessibilité ;
- maintien dans l'emploi ;
- confidentialité.

En France, depuis plus de 20 ans, TotalEnergies concrétise sa politique en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au travers de la signature d'accords avec les partenaires sociaux. Les engagements pris et les actions mises en place ont notamment permis à la Compagnie d'atteindre un taux d'emploi direct de 6,03% en 2022 pour le périmètre du Socle Social Commun.

Alors que l'accord du 8 février 2019 prend fin le 31 décembre 2022, les parties souhaitent réaffirmer, dans la continuité des précédents accords, leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et renforcer certaines dispositions.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et s'articule autour des priorités suivantes :

- le recrutement et l'insertion ;
- le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière ;
- la formation ;
- l'insertion et la sensibilisation à l'attention de tous les acteurs de l'entreprise ;
- l'amélioration des conditions de vie personnelle.

Il s'inscrit dans le cadre de la législation du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées et des dispositions de l'accord UFIP du 12 septembre 2012 sur l'insertion et l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé, selon l'article L.114 de la loi du 11 février 2005, que « *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.* »

Par ailleurs, l'article L.114-1-1 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 a été conclu au terme de 3 journées de négociation tenues les 23 septembre 2022, 30 septembre 2022 et 7 novembre 2022.

Enfin, il est rappelé que les données relatives au handicap s'inscrivent dans le strict respect de la protection des données personnelles telle que définie au sein du règlement européen sur la protection des données personnelles et la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, dite « Informatique et Libertés ».

Table des matières

ARTICLE 1.	Champ d'application	5
ARTICLE 2.	Bénéficiaires.....	5
ARTICLE 3.	Taux d'emploi - OBJECTIF.....	5
ARTICLE 4.	Budget de la mission handicap	6
ARTICLE 5.	Acteurs de la politique handicap	6
5.1	La Mission Handicap	6
5.2	Les coordinateurs handicap de branches	6
5.3	Les référents handicap d'établissement.....	7
5.4	Le réseau des ambassadeurs	8
ARTICLE 6.	Plan d'embauche.....	8
6.1	Recrutements - principes.....	8
6.2	Embauche en CDI	9
6.3	Travail temporaire.....	9
ARTICLE 7.	Plan d'insertion et de formation.....	9
7.1	Mesures en faveur des étudiants	9
7.1.1	Stages	9
7.2	Formation en alternance	9
7.3	<i>Job Coaching</i> – dispositif d'emploi accompagné	10
7.4	Taxe d'apprentissage	10
7.5	Formation de personnes éloignées de l'emploi.....	10
ARTICLE 8.	Plan de maintien dans l'emploi et évolution de carrière.....	11
8.1	Aménagement raisonnable.....	11
8.1.1	L'aménagement de l'environnement de travail	11
8.1.2	L'aménagement relatif au trajet domicile - lieu de travail	11
8.1.3	L'aménagement des horaires de travail	12
8.1.4	Souplesse en matière d'organisation du travail	12
8.1.5	Temps partiel	12
8.1.6	Télétravail.....	13
8.2	Entretien spécifique.....	13

8.3	Bilan professionnel et/ ou accompagnement.....	13
8.4	Egalité de traitement	13
8.5	Reconversion.....	14
8.6	Aide au rachat de trimestres de retraite de base (hors budget de l'agrément).....	14
ARTICLE 9.	Temps partiel fin de carrière (hors budget de l'agrément)	15
9.1	Conditions d'éligibilité	15
9.2	Durée.....	15
9.3	Rythme	16
9.4	Répartition	16
9.5	Rémunération	16
9.6	Avenant au contrat de travail	17
9.7	Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et PERO	17
9.8	Garanties prévoyance	17
ARTICLE 10.	Plan Innovation et nouvelles solutions d'accessibilité.....	17
10.1	Accessibilité des locaux.....	17
10.2	Mutations technologiques	18
ARTICLE 11.	Actions de formation, de sensibilisation et de communication	18
11.1	Les actions de formation.....	18
11.1.1	Le module « Déconfinons le handicap »	18
11.2	Les actions de sensibilisation	18
11.2.1	L'organisation d'évènements au sein des établissements	19
11.2.2	Sensibilisation des équipes des nouveaux entrants	19
11.2.3	La sensibilisation des Comités de direction des branches	19
11.2.4	Le Duo Café	19
11.3	Les actions de communication.....	19
ARTICLE 12.	Engagements complémentaires (hors budget de l'agrément)	20
12.1	Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap.....	20
12.1.1	Le budget du fonds de développement des initiatives (FDI)	20
12.1.2	Les missions de la Commission d'Attribution du Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap (CAFDI).....	20
12.1.3	L'organisation de la Commission d'Attribution (CAFDI)	21
12.2	Plan de développement de recours aux achats responsables dans le secteur du handicap	21
12.3	Projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales	22
12.3.1	Principe	22
12.3.2	Conditions d'octroi.....	22

12.3.3	Procédure.....	22
12.4	Association TotalEnergies Solidarité Handicap (ATSH).....	22
12.5	Associations spécialisées	23
12.6	Autres engagements	23
ARTICLE 13.	Durée de l'accord.....	23
ARTICLE 14.	Evolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles	24
ARTICLE 15.	Révision	24
ARTICLE 16.	Communication de l'accord	24
ARTICLE 17.	Suivi de l'accord	24
ARTICLE 18.	Procédure d'agrément.....	25
ARTICLE 19.	Règlement des differends	25
ARTICLE 20.	Notification, publicité et dépôt de l'accord	25

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés figurant en [Annexe 1](#) et à la totalité de leurs établissements.

ARTICLE 2. BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique, sauf disposition expressément prévue¹, aux salariés en CDI ou en CDD bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés² des sociétés figurant en [Annexe 1](#), qu'ils soient en activité ou non.

ARTICLE 3. TAUX D'EMPLOI - OBJECTIF

La direction et les organisations syndicales représentatives s'engagent à porter en 2025 le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, au périmètre du Socle Social Commun, **au-delà de 6%**. Il s'agit d'une part, de conforter les résultats des sociétés dépassant aujourd'hui cet objectif et d'autre part, d'amener vers cet objectif celles qui ne l'atteignent pas encore.

Pour le suivi du présent accord, les résultats en matière d'emploi de personnes en situation de handicap sont consolidés et présentés au périmètre du Socle Social Commun.

Les résultats en matière d'emploi de personnes en situation de handicap au périmètre SSC et par société seront présentés en commission de suivi de l'accord et en CSEC dans le cadre de la consultation sur la politique sociale.

¹ Article 8.1.4 (pour les 3 journées d'absences rémunérées liées à la démarche de déclaration du handicap ou de l'invalidité auprès des organismes habilités) et article 12.1 relatif au FDI

² Mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail

ARTICLE 4. BUDGET DE LA MISSION HANDICAP

Le budget de la Mission Handicap est déterminé d'une part, par l'addition des contributions dues aux URSSAF par chaque société partie au présent accord et d'autre part, par un abondement de la Compagnie.

A titre indicatif, le budget prévisionnel 2023 figure en [Annexe 2](#).

ARTICLE 5. ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

La Mission Handicap, les coordinateurs handicap de branches, 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 TotalEnergies Solidarité Handicap (ATSH), 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 personnes en situation de handicap.

Ces acteurs travaillent en étroite collaboration et sont régulièrement sensibilisés sur la thématique du handicap.

Les membres des CSE et CSEC sont acteurs à part entière de la politique handicap. A ce titre, une session de sensibilisation leur est proposée (réalisation du e.learning « *déconfinons le handicap* » et/ou sensibilisation par le référent handicap).

Les membres du Fonds de Développement des Initiatives (FDI) sont également sensibilisés à la thématique du handicap (réalisation du e.learning « *déconfinons le handicap* » et/ou sensibilisation réalisée par un membre de la Mission Handicap ou un coordinateur handicap).

Enfin, la direction veille à ce que les coordinateurs handicap et les référents handicap soient connus de l'ensemble des salariés, notamment par la voie de l'affichage sur les réseaux internes de la Compagnie (WAT, Yammer) et par une communication régulière au sein des établissements.

5.1 La Mission Handicap

La Mission Handicap est notamment en charge :

- de la promotion et mise en œuvre du présent accord au niveau de la Compagnie ainsi que de la coordination des plans d'actions qui en découlent ;
- de donner les orientations de la politique handicap de la Compagnie, d'en assurer le déploiement et l'animation ;
- d'effectuer la coordination des branches à travers les coordinateurs handicap ;
- de l'animation du réseau interne des interlocuteurs handicap ;
- de la gestion du budget et du suivi des réalisations auprès de l'Administration.

5.2 Les coordinateurs handicap de branches

Le coordinateur handicap de branches a notamment pour missions :

- la promotion et la mise en œuvre du présent accord au niveau de la branche ;
- les échanges avec les établissements pour sensibilisation, communication et diffusion de bonnes pratiques ;
- la mobilisation et l'animation du réseau des référents handicap (rencontres référents, conférences téléphoniques mensuelles, évènements thématiques dédiés, soutien technique, point de situation sur la charge de travail...) ;
- la présentation des actions et résultats auprès des instances représentatives du personnel de la branche ;
- le suivi des actions et le contrôle des résultats ;
- la transmission des données consolidées de la branche à la Mission Handicap pour réalisation d'un bilan consolidé au périmètre SSC ;
- la prévention des risques de désinsertion professionnelle en lien avec l'ensemble des acteurs du handicap

5.3 Les référents handicap d'établissement

Les référents handicap sont nommés par les chefs d'établissement. Cette nomination tient compte de leurs appétences pour cette thématique et de la taille du site.

Le rôle de référent handicap est évalué dans le cadre des objectifs de l'EIA dans la rubrique « Autres objectifs du bilan des réalisations de l'EIA ».

Le référent handicap travaille en lien étroit et constant avec le coordinateur handicap de sa branche.

Le référent handicap a notamment pour missions :

- la promotion et la mise en œuvre du présent accord au sein de l'établissement ;
- la mise en place d'évènements de sensibilisation au sein de l'établissement ;
- la rencontre et l'accompagnement des salariés en situation de handicap ;
- le suivi de proximité pour le maintien dans l'emploi (matériel et logiciels adaptés, transports, aides à la compensation du handicap...) ;
- l'accueil de tous les nouveaux arrivants en situation de handicap (recrutements et mobilité interne / présentation de l'accord) ;
- l'accompagnement individuel pendant la période d'intégration et sensibilisation du collectif de travail avec l'accord du salarié ;
- l'information et l'aide pour la constitution des dossiers de déclaration du handicap à la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH) en lien avec les assistants sociaux ;
- l'information du salarié de la fin de validité de son titre et l'accompagnement au renouvellement (alerte RQTH) ;

- le développement des relations avec les acteurs internes (services sociaux, médecine du travail, etc.) dans une logique de proximité ;
- la remontée dans le logiciel OPTHIMUM de toutes les actions menées auprès des salariés et leur transmission au coordinateur handicap ;
- la participation éventuelle, avec le service de santé au travail, au rendez-vous de liaison prévu à l'article L1226-1-3 du Code de travail.

Chaque référent bénéficie d'un suppléant pour le remplacer en cas d'absence. Ce référent est nommé par le chef d'établissement. Les référents et leurs suppléants suivront le e.learning « *déconfinons le handicap* » et le Mooc « *référent handicap* ».

5.4 Le réseau des ambassadeurs

La direction souhaite pérenniser le réseau d'ambassadeurs mis en place à titre expérimental dans le précédent accord. Il est constitué de salariés volontaires en situation de handicap.

Sur la base du volontariat, ces salariés pourront ponctuellement s'engager avec la Mission Handicap pour :

- participer à un groupe de travail thématique en lien avec le handicap (à titre d'exemple : groupes de travail audition, vision, maladies chroniques, neurodiversité et accessibilité numérique) ;
- relayer les missions de la Mission Handicap au sein de leur collectif de travail, répondre aux éventuelles interrogations de salariés et les orienter vers le référent et/ou le coordinateur handicap ;

Il est précisé que ce rôle est ponctuel et représente un engagement, sur invitation de la Mission Handicap et acceptation de la hiérarchie, de 3 demi-journées par an.

ARTICLE 6. PLAN D'EMBAUCHE

6.1 Recrutements - principes

Facilitant le recrutement de personnes en situation de handicap, le poste de coordinateur recruteur handicap est pérennisé au sein des équipes de recrutement TGHRS.

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 qui en informe la Mission Handicap. Les membres de la commission de suivi de l'accord seront informés annuellement du nombre de candidatures reçues, du nombre d'entretiens réalisés et du nombre de candidatures retenues.

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 handicap de l'établissement ;

- un dispositif d'information et d'accompagnement personnalisé des hiérarchies concernées, si le salarié souhaite communiquer sur son handicap.

Par ailleurs, toutes les actions concourant au recrutement direct de travailleurs handicapés continueront d'être mises en œuvre : participation à des forums dédiés, identification des profils, partenariats écoles, etc.

6.2 Embauche en CDI

Pour la période 2023-2025, un objectif minimal de 30 embauches en CDI est fixé.

6.3 Travail temporaire

La direction en charge de la gestion du recours aux entreprises de travail temporaire :

- est régulièrement sensibilisée sur la thématique du handicap ;
- sollicite systématiquement ces entreprises pour retenir des personnes en situation de handicap ;
- s'engage auprès d'Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT) afin de favoriser la délégation de travail temporaire de personnes en situation de handicap.

ARTICLE 7. PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Afin de contribuer à l'amélioration du niveau de qualification des personnes en situation de handicap extérieures aux sociétés parties au présent accord et faciliter toute possibilité d'emploi et de réinsertion, la direction mettra en œuvre les actions qui suivent.

7.1 Mesures en faveur des étudiants

7.1.1 Stages

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.

Ces stages, individuels ou collectifs, peuvent répondre à plusieurs objectifs :

- période d'observation ou parcours découverte des élèves de l'enseignement général ;
- mise en situation en milieu professionnel afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- confirmation d'un projet professionnel.

Pour la période 2023-2025, un objectif minimum de 45 conventions de stages est fixé.

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, 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 performance et des compétences des alternants, la transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée sera privilégiée.

Pour ce faire, le coordinateur recrutement et handicap prendra systématiquement contact avec les alternants et les managers pour un faire un point de situation. Un suivi de cette action sera réalisé en commission de suivi de l'accord.

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

Ces élèves bénéficieront d'un accompagnement personnel assuré par le référent handicap durant toute leur mission.

En outre, la direction maintient et développe ses partenariats avec des universités et des grandes écoles.

Dans le cadre d'une prochaine négociation de la branche pétrole sur le handicap, TotalEnergies s'engage à soutenir la mise en place d'une bourse à l'emploi des alternants non embauchés en CDI à l'issue de leur mission, si cette proposition est avancée par les parties à la négociation.

7.3 Job Coaching – dispositif d'emploi accompagné

Les personnes en situation de handicap recrutées en CDD, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage et CDI se voient proposer systématiquement par la Mission Handicap une session de « *job coaching* – dispositif d'emploi accompagné » animée par un expert, pour faciliter leur intégration et optimiser leurs chances de succès dans leurs missions.

7.4 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.

7.5 Formation de personnes éloignées de l'emploi

La direction soutient la mise en place d'actions sociétales de formation à destination des personnes éloignées de l'emploi en situation de handicap identifiés par les CAP Emploi d'Ile de France et du Bassin de Pau. Ces formations certifiantes en langues, (anglais), informatique et bureautique, feront l'objet de conventions tripartites CAP Emploi / TotalEnergies / Universités Paris Descartes et Pays de l'Adour – Pau.

Ce soutien s'adresse aussi à l'association EGEE, composée de DRH retraités qui assurent bénévolement, en lien avec les Cap Emploi, des actions de coaching et des simulations d'entretiens de recrutement pour ce même public éloigné de l'emploi et en situation de handicap.

ARTICLE 8. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET EVOLUTION DE CARRIERE

8.1 Aménagement raisonnable³

Conformément aux dispositions légales, la personne en situation de handicap 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.

Les aménagements sont fournis dans un délai raisonnable et doivent permettre l'égalité de traitement entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs à toutes les étapes du parcours professionnel (formation, recrutement, promotion, etc.).

Dès l'identification d'un besoin pour le travailleur handicapé, le médecin du travail préconise tous les aménagements nécessaires, qu'ils soient temporaires ou permanents. Ces préconisations peuvent être aussi bien techniques, humaines ou encore organisationnelles.

8.1.1 L'aménagement de l'environnement de travail

En collaboration et avec le budget de la Mission Handicap, les aménagements ou adaptations du poste de travail sont réalisés :

- à la réception d'une notification de pension d'invalidité ;
- à la réception d'un justificatif de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou du récépissé de dépôt de dossier à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en cas d'une première demande ;
- à la demande du référent handicap et/ou de la médecine du travail en cas d'évolution de la situation.

La direction est particulièrement attentive aux aménagements informatiques, matériels et logiciels pouvant compenser le handicap.

8.1.2 L'aménagement relatif au trajet domicile - lieu de travail

Sur prescription du médecin du travail, la Mission Handicap assure la prise en charge des coûts de trajets du domicile du salarié concerné jusqu'à son site d'affectation. Un certificat médical est demandé chaque année pour le renouvellement de la prestation.

Cette prise en charge est limitée aux jours non télétravaillés et doivent être effectués sur une plage horaire correspondant aux horaires d'ouverture de l'établissement.

Les frais occasionnés par des déplacements exceptionnels (séminaires, événements externes, team building à l'extérieur) sont pris en charge par l'entité d'appartenance du collaborateur en situation de handicap.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où les dispositions précitées ne seraient pas adaptées, la direction du site d'affectation, le référent handicap, la Mission Handicap et la médecine du travail étudieront le dossier des salariés en situation de handicap en vue de rechercher au cas par cas une solution ponctuelle ou pérenne. Ces frais sont supportés par l'établissement.

³ Tel que défini par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France en 2010.

8.1.3 L'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 sont examinés au regard des préconisations du médecin du travail, des contraintes opérationnelles et de la réglementation en vigueur.

Sur prescription du médecin du travail, les horaires peuvent 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 examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmet à la direction des ressources humaines ses prescriptions d'aménagement d'horaires.

8.1.4 Souplesse en matière d'organisation du travail

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient de 5 journées d'absences rémunérées (ou 10 demi-journées) par an sur présentation d'un justificatif de la situation de handicap ou d'invalidité. Ces journées d'absences autorisées sont destinées au suivi d'un traitement médical ou d'une démarche administrative en lien avec le handicap.

5 journées d'absences rémunérées supplémentaires (ou 10 demi-journées) par an pourront être octroyées sur prescription de la médecine du travail ou du médecin traitant pour les établissements ne disposant pas d'un service de santé autonome pour suivi ou traitement médical lié au handicap.

Par ailleurs, les salariés engageant une démarche de déclaration ou de renouvellement du handicap ou de l'invalidité auprès des organismes habilités bénéficient de 3 journées d'absences rémunérées (ou 6 demi-journées) pour constituer leur dossier, après validation de la démarche par le référent handicap ou le coordinateur handicap. Un justificatif de dépôt du dossier de RQTH ou d'invalidité sera transmis a posteriori par le salarié au référent handicap et au coordinateur handicap.

Le référent handicap, le coordinateur handicap, la médecine du travail, les assistantes sociales ou l'ATSH pourront accompagner le salarié dans la constitution de son dossier.

8.1.5 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 existantes dans l'entreprise.

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 pourra être mis en œuvre.

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 direction des ressources humaines 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 direction des ressources humaines 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.

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.

8.1.6 Télétravail

Les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier des dispositions de l'accord du 5 février 2013 sur le télétravail et de ses avenants et de tout accord qui s'y substituerait. Des jours télétravaillés réguliers supplémentaires peuvent être accordés aux salariés en situation de handicap sur prescription de la médecine du travail.

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

8.2 Entretien spécifique

Les salariés en situation de handicap se voient systématiquement proposer par le référent handicap de leur établissement et/ou le coordinateur handicap un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle, leur intégration dans les équipes. Ils ont toute liberté pour accepter ou décliner cet échange.

Cet entretien, qui est proposé tous les 2 ans, vient en complément de l'EIA réalisé avec la hiérarchie.

La commission de suivi de l'accord sera informée du nombre d'entretiens proposés et du nombre d'entretiens réalisés.

Afin d'anticiper les situations pouvant constituer un risque de désinsertion professionnelle, la Mission Handicap pourra être amenée à collaborer avec le service de prévention et de santé au travail dans le cadre de la cellule pluridisciplinaire chargée de prévenir et d'accompagner les salariés susceptibles d'être concernés.

8.3 Bilan professionnel et/ ou accompagnement

En complément des différents entretiens, et avec accord de la Mission Handicap, le référent handicap peut proposer un bilan professionnel et /ou accompagnement afin de faciliter une vision globale du parcours de carrière en lien avec la situation de handicap. L'accompagnement s'effectue alors avec un expert du handicap.

La commission de suivi de l'accord sera informée du nombre de bilans et d'accompagnements réalisés.

8.4 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.

Le développeur de talent, lorsque le salarié fait état de sa situation de handicap, et le coordinateur handicap mettront tout en œuvre pour une prise en compte attentive de la situation de handicap lors du projet de mobilité du salarié.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il peut notamment saisir son développeur de talent et le cas échéant le coordinateur handicap de sa branche.

8.5 Reconversion

La direction s'engage à :

- assurer une reconversion de toute personne qui ne pourrait plus tenir son poste du fait de sa situation de handicap après consultation du médecin du travail. Cette reconversion se fera en priorité au sein de l'établissement d'origine ;
- 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 et le coordinateur handicap de branches concerné, en lien avec le management et le développement 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 de la Compagnie.

8.6 Aide au rachat de trimestres de retraite de base (hors budget de l'agrément)

Les personnes en situation de handicap, plus fréquemment susceptibles de connaître des situations d'interruptions de carrière ou des entrées tardives sur le marché du travail, peuvent être pénalisées au moment de la liquidation de leur retraite. C'est pourquoi, les parties souhaitent mettre en place une aide au rachat de trimestres de retraite de base manquant dans le régime général (assurance vieillesse de la sécurité sociale).

- Conditions de validité :

Sont concernés par ce dispositif les salariés disposant d'une RQTH ou d'une déclaration d'invalidité connue de l'employeur depuis 18 mois minimum.

La demande de rachat de trimestres du salarié doit concerner à la fois le calcul du taux et de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite.

Le salarié doit engager la procédure de rachat de trimestre pendant la période de validité du présent accord soit avant le 31 décembre 2025.

Ce dispositif n'est ni soumis à une condition d'âge ni à une condition de liquidation de la retraite de base à taux plein pendant la période de validité du présent accord.

- Participation de la société employeur :

La société employeur participera à hauteur de 25% du coût du trimestre racheté dans la limite de 6 trimestres maximum par salarié éligible.

La société employeur versera la participation mentionnée ci-dessus dans le mois qui suit la transmission de la notification de compte soldé confirmant le rachat par le salarié à sa caisse de retraite d'affiliation territoriale (CNAV sur la Région Ile de France et la CARSAT de Rouen pour la province).

Le régime fiscal et social de la participation employeur dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur au moment du versement.

ARTICLE 9. TEMPS PARTIEL FIN DE CARRIERE (HORS BUDGET DE L'AGREMENT)

Soucieux de réduire la fatigabilité des personnes en situation de handicap, les parties souhaitent permettre aux salariés en fin de carrière professionnelle de réduire progressivement leur durée du travail en choisissant un temps partiel assorti d'une rémunération majorée.

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le temps partiel de fin de carrière correspond à un forfait-jours réduit.

9.1 Conditions d'éligibilité

Soumis à l'accord de la hiérarchie, le temps partiel fin de carrière est ouvert aux salariés :

- disposant d'une ancienneté dans la Compagnie de 10 ans minimum ;
- disposant d'une RQTH ou d'une déclaration d'invalidité connue de l'employeur depuis 18 mois minimum ;
- réunissant au terme de la période d'activité en temps partiel de fin de carrière ou du congé Option Dispense d'Activité Compte Epargne (ODACE)⁴, les conditions pour bénéficier d'une retraite sécurité sociale à taux plein (date T).

La hiérarchie et le développeur de talent mettront tout en œuvre pour donner une réponse favorable aux demandes de salariés sollicitant un temps partiel de fin de carrière et leur donneront si nécessaire des explications en cas de refus.

Ce dispositif n'est pas cumulatif avec tout autre dispositif de dispense d'activité.

9.2 Durée

La durée du temps partiel de fin de carrière est de 12 ou 24 mois.

Son terme se situe au plus tard :

- à la date à laquelle le salarié réunit les conditions d'une retraite sécurité sociale à taux plein ;
- ou à la date d'entrée en congé ODACE, si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET à la suite d'un temps partiel de fin de carrière avec aménagement du temps de travail sur l'année.

⁴ Prévus par l'accord relatif au CET du 15 avril 2011

9.3 Rythme

Le temps partiel de fin de carrière peut s'exercer au choix selon deux rythmes :

- un volume annuel de 130 jours d'absence,
- un volume annuel de 110 jours d'absence.

correspondant à un taux d'activité compris entre 50% et 60% de la durée du travail à temps plein.

9.4 Répartition

a) Dispositions générales :

La répartition de la durée du travail et des horaires de travail à temps partiel de fin de carrière sera fixée d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie et en considération du bon fonctionnement du service.

b) Aménagement du temps de travail sur l'année :

Un aménagement du temps de travail sur l'année est possible, en accord avec la hiérarchie, dans le cadre d'un temps partiel de fin de carrière de 12 mois ou durant la seconde année d'exercice d'un temps partiel de fin de carrière de 24 mois selon la répartition suivante :

- une première période travaillée à temps complet ;
- suivie d'une période non travaillée précédant directement :
 - o le départ à la retraite ;
 - o ou l'entrée en congé ODACE si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET et si le nombre de jours épargnés (abondement de l'employeur inclus) est au moins égal au nombre de jours ouvrés compris dans la période qui précède directement la date (T).

L'ensemble des congés et droits à absence éventuels du salarié doivent être liquidés avant le départ à la retraite ou l'entrée en congé ODACE.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié en temps partiel de fin de carrière ayant sollicité un aménagement du temps de travail sur l'année et/ou sa hiérarchie ne peuvent solliciter une modification de la durée, des horaires de travail ou de leur répartition.

Dans de telles circonstances, toute modification de la durée, des horaires de travail ou de leur répartition sera porté à la connaissance du salarié en temps partiel de fin de carrière ou de sa hiérarchie, moyennant le respect d'un délai de prévenance minimum de deux mois calendaires.

En cas d'absence(s) non rémunérée(s) ou de rupture du contrat du travail qui réduiraient la période de 12 mois (composée de la période travaillée à temps complet suivie de la période non travaillée), un point est fait en fin de période sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié et la rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

9.5 Rémunération

Durant le temps partiel de fin de carrière, le salarié perçoit une rémunération mensuelle majorée par rapport à son taux d'activité. Cette rémunération qui est exprimée en pourcentage de sa rémunération brute de base se décompose comme suit :

- une rémunération brute calculée au prorata du taux d'activité en temps partiel de fin de carrière ;
- un complément de rémunération portant sa rémunération totale en temps partiel de fin de carrière à hauteur de :
 - o 65% pour 130 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière ;
 - o 75% pour 110 jours d'absence en temps partiel de fin de carrière.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, la rémunération versée au salarié est lissée durant 12 mois, indépendamment de la programmation des jours travaillés, à l'exception des primes (13^{ème} mois, prime semestrielle et de gratification...) qui seront versées aux échéances habituelles.

9.6 Avenant au contrat de travail

Le passage en temps partiel de fin de carrière est formalisé par le biais d'un avenant au contrat de travail qui prévoit, à son terme :

- un départ à la retraite à l'initiative du salarié ;
- l'entrée en congé ODACE si le salarié choisit de mobiliser à cette fin l'épargne acquise sur son CET.

9.7 Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et PERO

Pendant la période de temps partiel de fin de carrière, les cotisations de retraite aux régimes de base, complémentaires AGIRC-ARRCO et supplémentaire PERO peuvent être reconstituées sur la base d'un temps plein, à la demande du salarié.

Dans une telle hypothèse, les cotisations sont calculées comme suit : les parts salariales et employeur correspondant au supplément d'assiette sont, dans la limite de la durée du temps partiel de fin de carrière, respectivement prises en charge par l'intéressé et l'employeur.

9.8 Garanties prévoyance

Conformément à l'accord de groupe relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010, il est rappelé qu'exclusion faite du risque « incapacité temporaire de travail », le personnel choisissant de travailler à temps partiel a la possibilité d'opter entre des prestations et des cotisations calculées :

- sur le salaire réellement perçu (65% ou 75%) ;
- sur le salaire reconstitué à temps plein, ceci pour améliorer les garanties « décès, invalidité absolue et définitive et invalidité ».

Pour les salariés qui choisissent la seconde option, le supplément de cotisations correspondant est intégralement pris en charge par l'employeur (cotisations salariés et employeur).

ARTICLE 10. PLAN INNOVATION ET NOUVELLES SOLUTIONS D'ACCESSIBILITE

10.1 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 des sites mène régulièrement des travaux de mise en accessibilité adaptée aux situations individuelles.

Par ailleurs, dans le cadre du projet « The Link » de construction d'un nouveau siège social ou de tout autre projet en cours, une attention particulière à l'accessibilité des locaux pour tous sera apportée. A ce titre, la Mission Handicap apporte son support à l'équipe projet « The Link ».

10.2 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, TotalEnergies continue de renforcer l'accessibilité aux outils numériques et à fédérer en interne autour des sujets handicap et Business/Innovation.

A ce titre, un poste de « référent accessibilité numérique » à plein temps a été créé. Ce poste est pérennisé et hébergé au sein de la DSI. Ce référent met en œuvre la feuille de route Accessibilité Numérique, œuvre pour la mise en accessibilité des outils et logiciels en lien avec les métiers et les utilisateurs, anime et conduit le groupe de travail accessibilité numérique composé de salariés en situation de handicap et organise des tests avec eux, en lien étroit avec la Mission Handicap.

La Mission Handicap et le référent accessibilité numérique sensibilisent les prestataires externes sur la mise en accessibilité numérique de leurs outils et les acheteurs sur l'introduction de clauses d'accessibilité numérique dans les contrats.

ARTICLE 11. ACTIONS DE FORMATION, DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

La Direction s'engage à développer des 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.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées seront présentées lors de la commission de suivi de l'accord.

11.1 Les actions de formation

11.1.1 Le module « Déconfinons le handicap »

Le module de formation « Déconfinons le handicap » a été spécifiquement conçu pour les managers et coconstruit par la Mission Handicap et TotalEnergies Learning Solutions.

Dans ce cadre, la direction s'engage à promouvoir cette formation dans le cadre des parcours managériaux.

Par ailleurs, sur la période de l'accord, la direction s'engage à ce que 100% des recruteurs soient formés au module : « Recruter sans discriminer ».

11.2 Les actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation permettent de déconstruire les préjugés sur le handicap et diffuser une culture d'intégration et d'inclusion à l'ensemble des salariés.

Elles peuvent notamment prendre la forme d'évènements et de journées d'action. Elles peuvent aussi se dérouler sous la forme de webinaires.

Ces actions sont relayées sur les réseaux sociaux internes. Au sein de chaque établissement, une plaquette de présentation des mesures de l'accord handicap est diffusée à l'ensemble des salariés. Cette plaquette, disponible sur WAT et distribuée en format papier, sera communiquée aux équipes d'accueil des nouveaux embauchés (« On Boarding ») et jointe au livret d'accueil remis à tout nouvel arrivant.

11.2.1 L'organisation d'évènements au sein des établissements

La direction s'engage à organiser et promouvoir chaque année les évènements suivants :

- la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) ;
- la Journée Internationale des Personnes Handicapées ;
- les Journées Nationales de l'Audition, de la Vision, des DYS, des maladies chroniques et invalidantes.

Pour l'organisation de ces évènements, les établissements s'appuient sur les coordinateurs handicap et leur référent handicap. Ils peuvent rejoindre des initiatives lancées par la Mission Handicap ainsi qu'agir de leur propre initiative. Les ambassadeurs du réseau handicap peuvent sur la base du volontariat, être associés aux actions de sensibilisation.

11.2.2 Sensibilisation des équipes des nouveaux entrants

Un nouveau salarié en situation de handicap est systématiquement reçu, s'il l'accepte, par le référent handicap qui lui présentera notamment les dispositions du présent accord et lui proposera une sensibilisation de son équipe (sensibilisation du manager, des collègues, tuteur, « compagnon / binôme », ...).

Cette sensibilisation est proposée par le référent handicap ou le coordinateur handicap. L'animation de cette sensibilisation peut être faite par un organisme spécialisé dans le champ du handicap. Elle ne peut être réalisée qu'avec l'accord explicite du salarié en situation de handicap et de son manager.

11.2.3 La sensibilisation des Comités de direction des branches

Les coordinateurs handicap organisent des actions de sensibilisation pour les Comités de direction des branches.

11.2.4 Le Duo Café

Le Duo Café est un dispositif créé par TotalEnergies durant la pandémie afin de permettre notamment aux personnes éloignées de l'emploi en situation de handicap d'échanger avec des salariés afin de découvrir leurs métiers et échanger sur leurs parcours.

Cette initiative, proposée tout au long de l'année, vise à permettre une meilleure insertion des personnes éloignées de l'emploi et est ouverte à l'ensemble des salariés du Socle Social Commun.

11.3 Les actions de communication

La Mission Handicap réalise régulièrement des supports de communication variés accessibles pour la plupart au format numérique : plaquettes, kits de communication, jeux en ligne, vidéos, témoignages de salariés, etc.

Dans un contexte de diversification des formats et des canaux d'information, la Mission Handicap communique via :

- l'intranet (WAT – RH&Moi) ;
- les différents Yammers (Disability / Mission Handicap ; Diversity Makes Us Better, etc.) ;
- la chaîne dite « Disability Channel » qui rassemble vidéos, webinaires et tous supports de communication audio-visuelle sur le sujet. Cette chaîne est accessible en libre accès tout au long de l'année.

En externe, plusieurs actions de communication seront menées sur le contenu de l'accord, la politique handicap et sur les opportunités qu'elle peut offrir aux demandeurs d'emploi et aux étudiants en situation de handicap. Pour ce faire, la direction participe à des colloques, séminaires, forums dédiés au handicap, clubs et associations de Missions Handicap d'entreprises (Club ETRE, Club Handicap & Compétences) et maintient ses partenariats entreprises.

Pour prolonger son effort, TotalEnergies est signataire et membre du comité de pilotage du Manifeste pour l'Inclusion des personnes handicapées dans la vie économique. La Mission Handicap contribue aux travaux des groupes de travail du Manifeste dans une démarche collective d'optimisation des échanges inter-entreprises sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre.

ARTICLE 12. ENGAGEMENTS COMPLEMENTAIRES (HORS BUDGET DE L'AGREMENT)

12.1 Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap

L'objet du Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap (FDI) 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.

Les projets portés par les salariés du Socle Social Commun sont 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.

12.1.1 Le budget du fonds de développement des initiatives (FDI)

Sur la durée de l'accord, la Direction dédie un fonds à hauteur de 1,365 millions d'euros réparti comme suit : 455 K€ en 2023, 455 K€ en 2024, 455 K€ en 2025.

Le budget non dépensé est reportable d'une année sur l'autre.

12.1.2 Les missions de la Commission d'Attribution du Fonds de Développement des Initiatives pour l'insertion des personnes en situation de handicap (CAFDI)

La CAFDI a pour mission :

- de sélectionner parmi les projets collectifs présentés ceux répondant prioritairement à l'objectif d'insertion des personnes en situation de handicap, notamment par l'acquisition de matériel favorisant le maintien dans l'emploi, l'insertion professionnelle de ceux qui en bénéficient, l'inclusion scolaire etc. Les dossiers individuels ou ceux relatifs à la construction de bâtiments sont exclus.

- d'attribuer aux projets collectifs sélectionnés tout ou partie du budget nécessaire à leur réalisation.

12.1.3 L'organisation de la Commission d'Attribution (CAFDI)

La CAFDI est composée de :

- la Mission Handicap ;
- les Coordinateurs Handicap ;
- deux représentants par organisation syndicale représentative et signataire de l'accord, désignés pour la durée de l'accord.

Les dossiers seront présentés conjointement par les salariés porteurs de projet et les associations.

La CAFDI se réunit au moins une fois par trimestre et, autant que de besoin, en fonction du nombre de projets soumis.

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

Les modalités d'organisation de la CAFDI font l'objet d'une note de fonctionnement annexée, à titre indicatif, au présent accord (annexe 3). Cette note est susceptible d'être modifiée par la Mission Handicap en concertation avec les membres de la CAFDI.

12.2 Plan de développement de recours aux achats responsables dans le secteur du handicap

La Mission Handicap continue d'accompagner le pilotage des achats responsables dans le secteur du handicap en collaboration avec le département « Achats Responsables » afin de maintenir la dynamique achat auprès des acheteurs.

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

La direction veillera dans le choix des prestataires des achats responsables du secteur du handicap à une diversification des activités confiées. Elle sera particulièrement vigilante au respect par les entreprises achats responsables du secteur du handicap choisis des principes édictés dans la Charte Ethique de TotalEnergies.

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.

Dans le cadre de sa politique « Achats Responsables », la direction inscrit le recours au secteur achat du handicap au cœur de sa feuille de route. En dépit de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 supprimant le recours au secteur protégé et adapté 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 des achats responsables du secteur du handicap avec un objectif minimal de 3 millions d'euros annuels sur la période de l'accord

12.3 Projet d'amélioration des conditions de vie personnelles et/ou familiales

12.3.1 Principe

Au-delà des mesures mises en place dans le cadre professionnel, il existe depuis 2007 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

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 1600 € sur la durée de l'accord et pourra être octroyé en une ou plusieurs fois. 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 relatif aux aides financières en faveur des salariés (activités entrant dans le champ des services à la personne notamment), 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.

12.3.2 Conditions d'octroi

Afin de bénéficier de ce dispositif, tout salarié actif en situation de handicap 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 ou le récépissé de dépôt de dossier à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) en cas d'une première demande ;
- disposer d'une ancienneté au sein de TotalEnergies 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.

12.3.3 Procédure

Le collaborateur émet son besoin auprès de la médecine du travail et du référent handicap avec un devis ou une facture justifiant sa demande. Le référent handicap transmet la demande au coordinateur copie la Mission Handicap. Le coordinateur handicap de branches valide cette demande afin de permettre le traitement administratif auprès de la paie. Le collaborateur se verra verser cette aide via son bulletin de salaire (versement d'une avance si transmission d'un devis justifiant la demande).

La facture acquittée sera envoyée au référent handicap et au correspondant du personnel dans les 3 mois suivant le versement de l'aide à l'exception des services d'aides à la personne où une facture acquittée mensuelle est transmise jusqu'à épuisement.

12.4 Association TotalEnergies Solidarité Handicap (ATSH)

L'Association TotalEnergies Solidarité Handicap (ATSH) réunit près de 350 adhérents. Elle œuvre depuis 40 ans en faveur des salariés, retraités de TotalEnergies et leurs familles touchées par le handicap.

La direction continue d'apporter son soutien financier à l'association à hauteur de 60 K€ annuel.

Par ailleurs, l'ATSH peut apporter à tout salarié qui en fait la demande, une assistance technique en vue de remplir la demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Les référents handicap se chargent de promouvoir les actions de l'ATSH auprès des établissements.

Par ailleurs, les CSE peuvent apporter leur soutien financier à l'ATSH.

12.5 Associations spécialisées

La direction poursuit sa participation active au sein des différentes associations agissant pour la promotion et l'emploi des personnes en situation de handicap (associations nationales ou locales).

12.6 Autres engagements

Il est rappelé l'existence des dispositifs complémentaires suivants :

- Aide au transport conformément à la note d'administration n°06/2002 ;
- Aide au logement en application de la note d'administration n°01/2011 et de l'accord sur l'aide au logement locatif des nouveaux embauchés du 12 mai 2011 ;
- Bourse d'études en application de la note d'administration n°04/2002 ;
- Dispositifs complémentaire santé et prévoyance lourde pour les enfants handicapés conformément aux accords concernés en vigueur.

L'ensemble de ces dispositifs complémentaires seront présentés dans la brochure visée à l'article 16.

ARTICLE 13. DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est à durée déterminée. En dérogation aux dispositions de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2023 pour une période de trois années civiles jusqu'au 31 décembre 2025 conformément aux dispositions de l'article L.5212-8.

Au plus tard quatre mois avant la fin de l'année 2025, la direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pour examiner le bilan du présent accord et ouvrir une négociation sur un nouvel accord. Conformément aux dispositions de l'accord relatif au Dialogue Social et Economique, ce nouvel accord pourra être conclu pour une durée de 4 ans, sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles contraires.

A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire tous ses effets. Il ne peut en aucun cas se transformer en accord à durée indéterminée.

ARTICLE 14. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES

En cas d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles nouvelles concernant les domaines couverts par le présent accord et venant créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

ARTICLE 15. REVISION

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

Toute demande de révision doit être notifiée aux parties signataires par courrier électronique.

En cas de demande de révision émanant d'une partie habilitée en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, les négociations commenceront dans les trois mois suivant la réception de la demande.

ARTICLE 16. COMMUNICATION DE L'ACCORD

Les CSE et CSEC seront informés de la conclusion du présent accord.

Le plan de communication du présent accord sera présenté aux membres de la commission de suivi de l'accord.

Par ailleurs, une brochure recensant l'ensemble des dispositions internes en matière de handicap sera réalisée en 2023. Cette brochure sera communiquée aux membres de la commission de suivi de l'accord puis à l'ensemble des salariés via les réseaux d'entreprise.

ARTICLE 17. SUIVI DE L'ACCORD

Conformément à l'article 7.2. de l'accord sur le Dialogue Social Economique du 13 juillet 2018 et son avenant du 26 novembre 2021, 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, le suivi des actions et objectifs prévus 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 représentatives et signataires du présent accord.

Il est convenu que la commission de suivi se réunira à compter de 2023.

ARTICLE 18. PROCEDURE D'AGREMENT

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera soumis à l'agrément de l'autorité administrative compétente. En cas de refus, le présent accord sera réputé nul et non avenu et les parties s'engagent à réouvrir une négociation sur l'insertion des personnes en situation de handicap.

ARTICLE 19. REGLEMENT DES DIFFERENDS

En cas de différend survenant à l'occasion de l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à rechercher une solution amiable. Si une solution amiable ne peut être trouvée, les parties concernées pourront saisir les juridictions compétentes.

ARTICLE 20. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié par la direction à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords ».

Fait à Courbevoie, le 7 novembre 2022
Conclusion via signature électronique

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTAL ENERGIES
COMPOSANT LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD

- TotalEnergies SE
- Elf Exploration Production SAS
- TotalEnergies Marketing Services SAS
- TotalEnergies Marketing France SAS
- TotalEnergies Additives and fuels solutions SAS
- TotalEnergies Lubrifiants SA
- TotalEnergies Fluids SAS
- TotalEnergies Raffinage Chimie SA
- TotalEnergies Petrochemicals France SA
- TotalEnergies Raffinage France SAS
- TotalEnergies One Tech SAS
- TotalEnergies Global Information Technology Services SAS
- TotalEnergies Global Financial Services SAS
- TotalEnergies Global Procurement SAS
- TotalEnergies Global Human Resources Services SAS
- TotalEnergies Learning Solutions SAS
- TotalEnergies Facilities Management Services SAS
- TotalEnergies Consulting SAS

ANNEXE 2
BUDGET DE LA MISSION HANDICAP (A TITRE INDICATIF)

Budget prévisionnel 2023

<i>en K€</i>	2023
1. CADRE DE FONCTIONNEMENT PLAFONNE (pilotage)	Budget non supporté par la Mission Handicap
2. PLAN D'EMBAUCHE	Budget porté par TGHR
3. PLAN D'INSERTION et FORMATION	72
4. SENSIBILISATION	125
5. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	461
6. SOUTIEN ASSOC. & ORGANISMES oeuvrant en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées	213
TOTAL	871

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

Le budget de la Mission Handicap 2024 et 2025 sera présenté dans les différentes instances de suivi du présent accord.

ANNEXE 3

MODALITES D'ORGANISATION DU FONDS DE DEVELOPPEMENT DES INITIATIVES (A TITRE INDICATIF)

TotalEnergies est engagé dans une politique active de soutien aux personnes en situation de handicap.

L'Accord Handicap signé le 7 novembre 2022 et agréé par l'Administration pour la période 2023 - 2025 ouvre à l'ensemble des collaborateurs du socle social commun un « Fonds de Développement des Initiatives » financé par un abondement de la direction, 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 sociale, professionnelle et éducative des personnes en situation de handicap.**

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 de branches, d'un représentant de la Mission Handicap et de deux représentants par organisation syndicale représentative et signataire de l'accord du 7 novembre 2022 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. La CAFDI se réunit au moins une fois par trimestre, et autant que de besoin, en fonction du nombre de projets soumis.

Mission de la CAFDI :

La CAFDI a pour mission de sélectionner parmi les projets présentés (hors mécénat et sponsoring), ceux répondant à l'objectif d'intégration des personnes en situation de handicap : insertion professionnelle, inclusion scolaire, acquisition de matériel, accès à la culture, aux sports et aux loisirs.

- La Commission attribue un soutien financier à un projet mené sur le territoire national par une association basée en **France** dûment déclarée en Préfecture (de type loi 1901).
- Elle vise le soutien de projets à caractère **collectif**, hors aides individuelles susceptibles de s'apparenter à du sponsoring, pour financer une large variété de projets liés au handicap.
- Elle alloue aux projets sélectionnés tout ou partie du budget nécessaire à leur réalisation **sans contrepartie financière** et communication externe.

La Mission Handicap intègre le processus de **Due Diligence** aux projets FDI portés par les collaborateurs.

Modalités :

Le projet est porté par un collaborateur de la Compagnie en CDD ou CDI au sein du socle social commun. Les dossiers acceptés après le process de Due Diligence sont présentés devant la commission par le collaborateur et l'association. Une aide ne peut être accordée à une association qu'une seule fois sur la durée de l'accord. La commission déclare le projet éligible ou non et détermine le montant de la subvention sollicitée.

Les associations susceptibles de bénéficier du dispositif couvrent l'ensemble des champs du Handicap : Insertion Professionnelle, Scolaire et Péri-scolaire, Culture, Sport, Loisirs et multi-activités, Solidarité.

Constitution des dossiers :

Le coordinateur handicap de branche accompagne le salarié porteur de projet et l'association lors de la constitution du dossier. Il s'assure de la cohérence des documents fournis par l'association dans le cadre de la Due Diligence.

Pour faciliter une compréhension précise et rapide du projet, il est recommandé de le présenter au moyen de quelques slides (7/8 au maximum).

Ces slides sont à accompagner par un dossier comprenant :

- la présentation de l'association avec adresse email, contacts et coordonnées téléphoniques ;
- le nombre d'adhérents de l'association ;
- le rôle éducatif et ou social de l'association ;
- site internet et autres réseaux sociaux ;
- les ressources, charges, budget annuel et bilan financier de l'association ;
- la description du projet et de sa finalité, budget consacré et co-financements envisagés, montant de la subvention sollicitée ;
- devis, factures et tous justificatifs utiles à l'étude du dossier
- En annexe au format PDF :
 - RIB au nom de l'Association ;
 - avis de situation au répertoire SIRENE ;
 - statuts de l'association ;
 - agréments, autorisations administratives ;
- le questionnaire de Due-Diligence dûment complété et les documents complémentaires à fournir.

Délai pour l'envoi des dossiers : au plus tard 3 semaines avant la commission

Pour garantir des échanges de qualité, la commission consacre 30 minutes à chaque dossier soit 8 à 9 dossiers par commission.

Les dossiers sont retenus par ordre d'arrivée à la Mission Handicap.

Les dossiers non remis dans les délais, incomplets ou non-conformes ne peuvent être inscrits à l'ordre du jour. Des réunions supplémentaires pourront être créées si besoin.

Un retour est systématiquement adressé à chaque association après le déroulement de la CAFDI.

Un bilan est effectué auprès de la Commission RH du CSEC de chaque UES et de la commission de suivi du présent accord.

Les bénéficiaires devront à l'issue du projet, adresser l'ensemble des documents justifiant l'usage des fonds. Les bénéficiaires pourront présenter leurs projets aux salariés de la Compagnie lors d'événements organisés par la Mission Handicap.