

**ACCORD A DUREE DETERMINEE DU 09 OCTOBRE 2025 RELATIF A L'EMPLOI DES PERSONNES EN
SITUATION EN HANDICAP AU SEIN DU SOCLE SOCIAL COMMUN
ANNEES 2026-2027-2028-2029****ENTRE**

Les sociétés du « Socle Social Commun » dont la liste figure en Annexe 1,
(« SSC » ou « l'Entreprise » ci-après)
représentées par **Sébastien BRUN**, Responsable des Relations Sociales France,

Signé par :

Sebastien BRUN

35A456E1FA60463...

ET

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

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

DocuSigned by:

Laurent ANDRE

215F69D4B151435...

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

DocuSigned by:

PIRES Jose

1BEA7BF999594C8...

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

DocuSigned by:

Edith ABOUIN

59E1C5999B43430...

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

DocuSigned by:

Eric SELLINI

02F9350E4DBB4DA...

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
TITRE I.DISPOSITIONS GENERALES	3
ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION.....	3
ARTICLE 2. BENEFICIAIRES	3
ARTICLE 3. DEFINITION.....	4
ARTICLE 4. ENGAGEMENT GENERAL	4
TITRE II. OBJECTIFS INTERNES DE L'ACCORD.....	4
ARTICLE 5. TAUX D'EMPLOI	4
ARTICLE 6. PLAN D'EMBAUCHES 2026-2029.....	5
ARTICLE 7. NOUVELLES RECONNAISSANCES INTERNES.....	6
TITRE III. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP	6
ARTICLE 8. LA MISSION HANDICAP	7
ARTICLE 9. LES COORDINATEURS HANDICAP DE BRANCHE	7
ARTICLE 10. LE COORDINATEUR RECRUTEMENT & HANDICAP.....	8
ARTICLE 11. LES REFERENTS HANDICAP D'ETABLISSEMENT	9
ARTICLE 12. LES AMBASSADEURS HANDICAP	10
ARTICLE 13. MEDECINS DU TRAVAIL ET ASSISTANTS SOCIAUX	10
ARTICLE 14. MANAGERS, TUTEURS, COMPAGNONS, RECRUTEURS, DEVELOPPEURS DE TALENTS	10
ARTICLE 15. ASSOCIATION TOTALENERGIES SOLIDARITE HANDICAP	11
TITRE IV. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE	11
ARTICLE 16. TAXE D'APPRENTISSAGE	11
ARTICLE 17. PRINCIPAUX PARTENARIATS	11
ARTICLE 18. FONDS DE DEVELOPPEMENT DES INITIATIVES POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	12
ARTICLE 19. RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE.....	13
TITRE V. ACCUEILLIR ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI	13
ARTICLE 20. EGALITE DE TRAITEMENT	13
ARTICLE 21. PARCOURS D'ACCUEIL HANDICAP	13
ARTICLE 22. SENSIBILISATION DES EQUIPES DES NOUVEAUX ENTRANTS.....	13
ARTICLE 23. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE.....	13
ARTICLE 24. ACCESSIBILITE PHYSIQUE	14
ARTICLE 25. ARTICLE 26.ACCESSIBILITE NUMERIQUE.....	14
ARTICLE 26. AMENAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL.....	14
ARTICLE 27. AMENAGEMENT DU TRAJET DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL	15
ARTICLE 28. AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 29. ABSENCES AUTORISEES REMUNEREES.....	15
ARTICLE 30. TEMPS PARTIEL HANDICAP	15
ARTICLE 31. TELETRAVAIL HANDICAP.....	16
ARTICLE 32. RECLASSEMENT ET RECONVERSION	16
ARTICLE 33. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATIONS POUR LA RETRAITE.....	16
ARTICLE 34. DEPART A LA RETRAITE	17
ARTICLE 35. AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE PERSONNELLE ET/OU FAMILIALE.....	17
ARTICLE 36. AUTRES DISPOSITIFS DE SOUTIEN	18
TITRE VI. FORMER ET SENSIBILISER.....	18
ARTICLE 37. FORMATIONS MANAGERS.....	18
ARTICLE 38. ACTIONS GENERALES DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	18
ARTICLE 39. ACTIONS LOCALES DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	19
TITRE V. DISPOSITIONS FINALES	19
ARTICLE 40. SUBSTITUTION DE L'ACCORD	19
ARTICLE 41. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	19
ARTICLE 42. SUIVI DE L'ACCORD.....	19
ARTICLE 43. RENEGOCIATION	20
ARTICLE 44. EVOLUTIONS LEGISLATIVES, REGLEMENTAIRES OU CONVENTIONNELLES	20
ARTICLE 45. REVISION.....	20
ARTICLE 46. REGLEMENT DES DIFFERENDS	20
ARTICLE 47. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD	20
ANNEXE 1 LISTE DES SOCIETES DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE TOTALENERGIES COMPOSANT LE PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD	21

PREAMBULE

La diversité des talents est un levier de progrès pour TotalEnergies. La Compagnie est engagée de longue date dans la promotion de l'égalité de traitement et des chances. Elle veille à prévenir toute forme de discrimination pour bâtir un collectif respectueux au sein duquel chacun puisse exprimer son potentiel.

Dans le domaine du handicap, TotalEnergies est membre du réseau Emploi et Handicap de l'Organisation Internationale du Travail et a rejoint l'initiative *The Valuable 500* qui vise à inscrire l'inclusion des personnes en situation de handicap et la valorisation de leur potentiel dans la feuille de route des entreprises multinationales.

En France et notamment au périmètre du Socle Social Commun, la Compagnie mène une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis près de 30 ans. Cette politique est notamment illustrée par la conclusion d'accords collectifs avec les partenaires sociaux.

C'est ainsi que depuis l'année 2022, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap au périmètre du Socle Social Commun est supérieur à l'obligation légale de 6 %.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords précédents. Son ambition est de continuer à renforcer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les sociétés du Socle Social Commun, dans un contexte où il n'est plus possible de conclure un accord agréé par l'Administration.

Il s'articule autour de deux axes prioritaires :

- En externe, renforcer l'attractivité de TotalEnergies auprès des personnes en situation de handicap afin de les recruter ;
- En interne, inciter les salariés actuellement en situation de handicap à se déclarer comme tel, s'ils le souhaitent et s'ils en remplissent les conditions.

Des indicateurs évaluant la mise en œuvre des engagements du présent accord sont fixés en matière de :

- Recrutement et insertion professionnelle ;
- Maintien dans l'emploi (adaptations des postes) et évolution de carrière (parcours professionnels tels qu'évoqué dans l'accord du 29 novembre 2024 relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Socle Social Commun) ;
- Formation ;
- Insertion et sensibilisation à l'attention de tous les acteurs de l'entreprise ;
- Amélioration des conditions de vie personnelle.

Une communication régulière est déployée auprès de l'ensemble des salariés afin de promouvoir les engagements de l'entreprise en matière de handicap, de favoriser la compréhension des dispositifs existants et d'encourager une culture inclusive.

TITRE I. DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés du Socle Social Commun (cf. annexe 1) et à tous leurs établissements.

ARTICLE 2. BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à tous les salariés des sociétés du Socle Social Commun.

Pour toutes les dispositions propres aux salariés en situation de handicap, sont considérés comme bénéficiaires tous les salariés visés par l'article [L. 5212-13](#) du Code du travail, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord, les salariés :

- Reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées ;
- Titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés ;
- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle 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 ;
- Titulaires d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit au moins des deux tiers leur capacité de travail ;
- Anciens militaires et assimilés titulaires d'une pensions militaires d'invalidité, les salariés conjoints survivants et les salariés orphelins de guerre sous certaines conditions ;
- Conjointes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions et les salariés victimes d'acte terroriste bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre ;
- 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.

ARTICLE 3. DEFINITION

En application de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et de l'article [L. 114](#) du Code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap 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.

La reconnaissance du handicap dans le cadre du présent accord repose sur les critères définis par la loi. Elle peut être attestée par :

- Une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- Une Carte Mobilité Inclusion avec la mention « invalidité » ou « priorité » ;
- Une reconnaissance administrative d'un taux d'incapacité évalué par la Maison Départementale des Personnes Handicapées ;
- Une pension d'invalidité (ou une attestation de reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

ARTICLE 4. ENGAGEMENT GENERAL

Par principe, tous les postes, en interne comme en externe, sont considérés comme accessibles aux personnes en situation de handicap, sous réserve d'un avis d'aptitude délivré par la médecine du travail.

Ce principe s'applique à toutes les fonctions, tous les niveaux de responsabilité et tous les sites de l'Entreprise, sauf contraintes avérées techniques, organisationnelles ou de sécurité. Il permet aux salariés en situation de handicap d'effectuer des parcours professionnels dans les mêmes conditions que tout autre salarié.

TITRE II. OBJECTIFS INTERNES DE L'ACCORD

ARTICLE 5. TAUX D'EMPLOI

L'obligation légale d'emploi de salariés en situation de handicap s'apprécie au niveau de chaque société du Socle Social Commun.

Les ambitions du présent accord en termes de taux d'emploi sont les suivantes :

- Que toutes les sociétés du Socle Social Commun dépassent à terme le taux légal d'emploi de salariés en situation de handicap ;
- Que toutes les branches (pour leur périmètre Socle Social Commun) dépassent à terme le taux légal d'emploi de salariés en situation de handicap ;
- Que le périmètre Socle Social Commun continue de dépasser le taux légal d'emploi de salariés en situation de handicap.

Chaque Coordinateur handicap de branche formalise une feuille de route pour mettre en œuvre cette ambition, en lien avec l'expertise de la Mission Handicap et du Coordinateur Recrutement & Handicap.

Indicateurs de suivi :

1. *Taux d'emploi de salariés en situation de handicap par société du Socle Social Commun*
2. *Taux d'emploi de salariés en situation de handicap par branche du Socle Social Commun*
3. *Taux d'emploi de salariés en situation de handicap au périmètre Socle Social Commun*
4. *Nombre de salariés en situation de handicap par société du Socle Social Commun en distinguant les salariés âgés de plus et moins de 50 ans*
5. *Nombre de salariés en situation de handicap par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun) en distinguant les salariés âgés de plus et moins de 50 ans*
6. *Nombre de salariés en situation de handicap au périmètre Socle Social Commun en distinguant les salariés âgés de plus et moins de 50 ans*

ARTICLE 6. PLAN D'EMBAUCHES 2026-2029

Pour le périmètre Socle Social Commun des branches dont le taux d'emploi de salariés en situation de handicap est au moins égal au taux légal + 0,5 % (6,5 % en l'état actuel de la législation) :

- 3 % des recrutements en contrat à durée indéterminée doivent concerner des personnes en situation de handicap,
- 3 % des recrutements en contrat d'apprentissage doivent concerner des personnes en situation de handicap.

Pour le périmètre Socle Social Commun des branches dont le taux d'emploi de salariés en situation de handicap est inférieur au taux légal + 0,5% (6,5% en l'état actuel de la législation) :

- 4 % des recrutements en contrat à durée indéterminée doivent concerner des personnes en situation de handicap,
- 5 % des recrutements en contrat d'apprentissage doivent concerner des personnes en situation de handicap.

Parmi plusieurs candidats externes présélectionnés, à compétences égales, la prise en compte de la qualité de personne en situation de handicap dans le choix final de recrutement est encouragée (y compris si le poste de travail nécessite une adaptation).

Le poste de Coordinateur Recrutement & Handicap est pérennisé au sein des équipes de recrutement (actuellement au sein de la division *Recrutement & Alternance* de *TotalEnergies Global Human Resources Services*).

La transformation des contrats en alternance en contrat à durée indéterminée est encouragée lorsqu'un poste ouvert au recrutement externe correspond aux compétences et à l'expérience de salariés en contrat d'apprentissage en situation de handicap.

Les personnes en charge du recours à des intérimaires sont régulièrement sensibilisées par le Coordinateur Recrutement & Handicap à la présentation d'intérimaires en situation de handicap lors d'ouverture de missions au sein des sociétés du Socle Social Commun.

La transformation de contrats en intérim en contrat à durée indéterminée est encouragée lorsqu'un poste ouvert au recrutement externe correspond aux compétences et à l'expérience des intérimaires en situation de handicap.

Indicateurs de suivi :

7. *Pourcentage annuel de recrutements en contrat à durée indéterminée de personnes en situation de handicap par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
8. *Nombre annuel de recrutements en contrat à durée indéterminée de personnes en situation de handicap par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
9. *Pourcentage annuel de recrutements en contrat à durée indéterminée de personnes en situation de handicap par société du Socle Social Commun*
10. *Nombre annuel de recrutements en contrat à durée indéterminée de personnes en situation de handicap par société du Socle Social Commun*
11. *Pourcentage annuel de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
12. *Nombre annuel de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
13. *Pourcentage annuel de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap par société du Socle Social Commun*
14. *Nombre annuel de recrutements en alternance de personnes en situation de handicap par société du Socle Social Commun*
15. *Pourcentage annuel de transformation de contrats d'alternants en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
16. *Nombre annuel de transformation de contrats d'alternants en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
17. *Pourcentage annuel de transformation de contrats d'alternants en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par société du Socle Social Commun*
18. *Nombre annuel de transformation de contrats d'alternants en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par société du Socle Social Commun*
19. *Pourcentage annuel de transformation de contrats d'intérimaires en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
20. *Nombre annuel de transformation de contrats d'intérimaires en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun)*
21. *Pourcentage annuel de transformation de contrats d'intérimaires en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par société du Socle Social Commun*
22. *Nombre annuel de transformation de contrats d'intérimaires en situation de handicap en contrats à durée indéterminée par société du Socle Social Commun*

ARTICLE 7. NOUVELLES RECONNAISSANCES INTERNES

250 nouvelles reconnaissances (hors renouvellement) de la qualité de salarié en situation de handicap sont ambitionnées parmi les salariés en contrat à durée indéterminée du Socle Social Commun.

La reconnaissance de la qualité de salarié en situation de handicap repose sur le volontariat du salarié et s'effectue à sa seule initiative.

Indicateur de suivi :

23. *Nombre annuel de nouvelles reconnaissances (en distinguant les salariés de plus et moins de 50 ans) par branche (pour leur périmètre Socle Social Commun) et par société*

TITRE III. LES ACTEURS DE LA POLITIQUE HANDICAP

Rattachée actuellement à la Direction *People and Social Engagement* / *Division Stratégie et Politique Ressources Humaines* au sein de la *Holding*, la Mission Handicap coordonne l'application de la stratégie handicap du Socle Social Commun, en lien étroit avec les acteurs de la politique handicap.

Les Directeurs Ressources Humaines de branche portent la politique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les Coordinateurs handicap de branche mettent en œuvre les dispositions du présent accord à leur périmètre en s'assurant que les objectifs soient atteints.

Le Coordinateur Recrutement & Handicap œuvre à l'atteinte des objectifs de recrutement.

Les Référents handicap d'établissement relaient la politique Handicap au périmètre de leur établissement.

Les Ambassadeurs handicap promeuvent l'accord et sont à l'écoute des salariés.

Les Médecins du travail et Assistants Sociaux accompagnent au quotidien les salariés.

Les Managers, Tuteurs, Compagnons et Développeurs de Talents accompagnent les salariés dans leur parcours professionnel.

ARTICLE 8. LA MISSION HANDICAP

La Mission Handicap est actuellement rattachée à la Direction *People and Social Engagement / Division Stratégie et Politique Ressources Humaines* au sein de la *Holding*. Elle est notamment chargée de promouvoir la politique Handicap au sein de la Compagnie et, pour le périmètre Socle Social Commun, de coordonner la mise en œuvre du présent accord en :

- Informant et animant le réseau des acteurs de branches et locaux en matière de handicap ;
- Identifiant et recommandant les meilleures pratiques en matière de politique handicap ;
- Assistant les branches dans leurs feuilles de route handicap ;
- Mettant à disposition des outils de collecte et d'analyse des données handicap ;
- Assurant la communication interne et externe en matière de handicap à propos de la politique handicap de l'Entreprise et du déploiement du présent accord ;
- Organisant chaque année la Semaine Européenne pour l'emploi des Personnes Handicapées et la Journée Internationale des Personnes Handicapées ;
- Gérant les relations avec l'Administration ;
- Constituant un point de contact pour la Direction Achats au sujet des dépenses en direction du Secteur du Travail Protégé et Adapté ;
- Identifiant le réseau des acteurs bénéficiaires de la taxe d'apprentissage au titre du handicap et/ou avec lesquels un canal de recrutement dédié handicap est mis en place en lien avec le Coordinateur Recrutement & Handicap et le Département *Talent Acquisition Youth Programs* de la Division Stratégie et Politique Ressources Humaines ;
- Participant à des colloques, des séminaires, des clubs professionnels, des forums et des groupes de travail dédiés au handicap, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Hors frais salariaux et à titre indicatif, la Mission Handicap est dotée d'un budget de 875 000 euros par an (dont plus de 50% au titre du maintien dans l'emploi, le reste étant consacré à l'insertion professionnelle, aux actions de sensibilisation et de communication, au soutien à des associations et des organismes).

Indicateurs de suivi :

24. Réalisé annuel du budget indicatif de la Mission Handicap avec la distinction entre quatre catégories de dépenses : *Maintien dans l'Emploi, Insertion & Formation, Sensibilisation & Communication, Soutien à l'Insertion professionnelle.*
25. Recensement des actions menées par la Mission Handicap.

ARTICLE 9. LES COORDINATEURS HANDICAP DE BRANCHE

Chaque branche est dotée d'un Coordinateur handicap. Pour le périmètre Socle Social Commun de sa branche, son rôle est notamment de :

- Promouvoir et mettre en œuvre les dispositions du présent accord à son périmètre et, notamment, œuvrer à dépasser un taux légal d'emploi de salariés en situation de handicap ;
- Assurer le suivi des dispositions du présent accord et, notamment, des objectifs en matière de recrutements externes et de nouvelles reconnaissances internes ;

- Transmettre les données consolidées handicap de sa branche à la Mission Handicap ;
- Présenter, le cas échéant, les résultats de la politique handicap de la branche auprès des Instances Représentatives du Personnel ;
- Mobiliser et animer le réseau des Référents handicap d'établissement ;
- Echanger avec les établissements et les Référents handicap d'établissement pour sensibiliser, communiquer et diffuser les bonnes pratiques ;
- Organiser des actions de communication et/ou sensibilisation notamment lors de la Journée Internationale des Personnes Handicapées et/ou des événements visant à fédérer autour de la politique handicap de la Compagnie
- S'assurer que les différents acteurs de la politique handicap de sa branche ont bien suivi les formations prévues par le présent accord ;
- Participer à des événements avec les écoles et université partenaires avec lesquelles un canal de recrutement dédié handicap est mis en place, en lien avec le Coordinateur Recrutement & Handicap et la Mission Handicap ;
- Accompagner les salariés et les associations dans la constitution de dossiers pour le Fonds de Développement des Initiatives ;
- Représenter sa branche au sein de la Commission d'Attribution du Fonds de Développement des Initiatives.

La fonction de Coordinateur handicap de branche et les objectifs associés doivent être mentionnés dans le support d'Entretien Individuel Annuel du Coordinateur. Le Coordinateur handicap doit avoir suivi les formations « Déconfinons le handicap », « Mooc Référent handicap », « Handi-Manager », « Formation à la DOETH ».

Les Coordinateurs handicap de branche sont soumis à une obligation de confidentialité.

La liste des Coordinateurs handicap est portée à la connaissance des salariés sur l'intranet ([coordinateurs-handicap-de-branches-et-referents-handicap-d-etablissements.pdf](#)).

Indicateurs de suivi :

- 26. *Pourcentage de Coordinateurs handicap ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*
- 27. *Pourcentage de Coordinateurs handicap ayant suivi la formation « Mooc Référent handicap »*
- 28. *Pourcentage de Coordinateurs handicap ayant suivi la formation « Handi-Manager »*
- 29. *Pourcentage de Coordinateurs handicap ayant suivi la formation « Formation à la DOETH »*

ARTICLE 10. LE COORDINATEUR RECRUTEMENT & HANDICAP

Le Coordinateur Recrutement & Handicap est actuellement rattaché à la division *Recrutement & Alternance* de *TotalEnergies Global Human Resources Services*. Pour le périmètre Socle Social Commun en France, son rôle est notamment de :

- Identifier, préqualifier et présenter aux Managers demandeurs les profils en situation de handicap en adéquation avec les offres publiées ;
- Améliorer continuellement les processus de recrutement ;
- Analyser les besoins éventuels de compensation du handicap des candidats ;
- Effectuer le lien avec le référent Handicap de l'établissement concerné afin qu'il prépare l'intégration des salariés en situation de handicap avec la Médecine du travail ;
- Constituer un vivier qualifié et recommandé de profils en situation de handicap grâce aux suivis des candidats recrutés en stage, en alternance ou en contrat de professionnalisation temps plein et à la réalisation de bilans anticipés de fin de contrat ;
- Développer les Relations Ecoles auprès des écoles et universités partenaires en lien avec le Département *Talent Acquisition Youth Programs* de la Division Stratégie et Politique Ressources Humaines au sein de la *Holding* et la Mission Handicap, notamment en mettant en place des canaux de recrutement dédié handicap ;
- Participer à des événements avec les écoles et université partenaires avec lesquelles un canal de recrutement dédié handicap est mis en place, en lien avec le Département *Talent Acquisition Youth Programs* de la Division Stratégie et Politique Ressources Humaines au sein de la *Holding* et la Mission Handicap ;

- Identifier et développer tous les axes de recrutement auprès de tiers externes à la compagnie (CVthèques, forums, cabinets de sourcing spécialisés, Entreprises Adaptées de Travail Temporaire) ;
- Participer et/ou organiser tout forum d'emploi pertinent auprès du public des travailleurs en situation de handicap ;
- Accompagner et conseiller la Mission Handicap sur les aspects recrutement ;
- Accompagner et conseiller les Coordinateurs de branches dans la mise en œuvre de leurs feuilles de route ;
- Accompagner les bénéficiaires de bourses d'études Conférence des Grandes Ecoles / TotalEnergies ;
- Reporter et suivre les KPI de l'activité Recrutement.

Indicateurs de suivi :

- 30. Nombre de candidatures de personnes en situation de handicap traitées pour des postes en contrat à durée indéterminée
- 31. Nombre de candidatures de personnes en situation de handicap traitées pour des contrats d'apprentissage
- 32. Nombre de participation à des forums

ARTICLE 11. LES REFERENTS HANDICAP D'ETABLISSEMENT

Chaque établissement du Socle Social Commun est doté d'un Référent handicap d'établissement.

Le Référent handicap d'établissement travaille en lien étroit et constant avec le Coordinateur handicap de sa branche. Son rôle est notamment, au périmètre de son établissement, de :

- Promouvoir et mettre en œuvre les dispositions du présent accord ;
- Organiser des événements de sensibilisation ;
- Compiler dans le logiciel handicap les actions menées auprès des salariés ;
- Rencontrer et accompagner les salariés en situation de handicap et les salariés souhaitant se déclarer ;
- Participer, éventuellement, au rendez-vous de liaison pour informer les salariés en arrêt maladie des actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Assurer un suivi de proximité pour les actions de maintien dans l'emploi et à ce titre promouvoir l'utilisation de l'aide à la vie personnelle par les salariés en situation de handicap ;
- Assurer l'accueil et la sensibilisation de tous les nouveaux arrivants en situation de handicap ainsi que, le cas échéant, le Manager et l'équipe concernés ;
- Informer les salariés souhaitant se déclarer et accompagner ces salariés lors des démarches ;
- Promouvoir les formations en lien avec handicap auprès des salariés et des Managers ;
- Assurer le suivi et la déclaration des achats responsables de son établissement ;
- Assurer le suivi des recrutements de salariés en situation de handicap ;
- Promouvoir l'activité et les services de l'Association TotalEnergies Solidarité Handicap ;
- S'assurer que les reconnaissances sont bien recensées dans les outils appropriés ;
- Orienter le salarié vers les acteurs internes : services sociaux, Médecine du travail, service Ressources Humaines, etc. ;
- Le cas échéant, intervenir auprès des Institutions Représentatives du Personnel pour rendre compte de la politique et des réalisations handicap de l'établissement.

Un suppléant au Référent handicap d'établissement peut être désigné pour le remplacer en cas d'absence.

Le Référent handicap d'établissement et son suppléant sont soumis à une obligation de confidentialité.

La liste des Référents handicap d'établissement est portée à la connaissance des salariés sur l'intranet ([coordinateurs-handicap-de-branches-et-referents-handicap-d-etablisements.pdf](#)).

La mission et les objectifs du Référent handicap d'établissement et du référent suppléant doivent être mentionnés dans le support d'Entretien Individuel Annuel du Référent. Le Référent handicap d'établissement et le référent suppléant doivent avoir suivi les formations « Déconfinons le handicap » et « Mooc Référent handicap ».

Indicateurs de suivi :

33. *Pourcentage de Référents handicap d'établissement ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*

34. *Pourcentage de Référent handicap d'établissement ayant suivi la formation « Mooc Référent handicap »*

35. *Nombre de Référents handicap d'établissement au périmètre Socle Social Commun*

ARTICLE 12. LES AMBASSADEURS HANDICAP

Le réseau d'Ambassadeurs handicap du Socle Social Commun est confirmé. L'ambition est que chaque établissement dispose d'au moins un ambassadeur.

Il est composé de salariés volontaires en situation de handicap. En lien avec la Mission Handicap, le Coordinateur handicap de branche et/ou le Référent handicap d'établissement, leur rôle est de :

- Participer à des groupes de travail en lien avec le handicap sur les thématiques de l'insertion et du maintien dans l'emploi ;
- Relayer les actions de la Mission Handicap au sein de leur collectif de travail, notamment sur l'Aide à la Vie Personnelle ;
- Echanger avec les salariés au sujet du handicap et, au besoin, les orienter ensuite vers le Référent handicap d'établissement, le Coordinateur handicap de branche ou la Médecine du travail.

Les Ambassadeurs bénéficient d'un livret et d'actions de sensibilisation dédiées à leur rôle. La mission d'Ambassadeur handicap fait l'objet d'une fiche de mission signée annuellement par le salarié et son Manager. Elle est mentionnée dans le support d'Entretien Individuel Annuel de l'Ambassadeur.

Pour assurer son rôle, l'Ambassadeur dispose de jusqu'à cinq jours par an, fractionnables en demi-journées. Ces absences nécessitent l'approbation préalable du Manager concerné et de la Mission Handicap. Elles doivent également être demandées avec un délai de prévenance raisonnable.

Indicateurs de suivi :

36. *Nombre d'Ambassadeurs handicap par branche*

37. *Nombre d'Ambassadeurs handicap par établissement*

ARTICLE 13. MEDECINS DU TRAVAIL ET ASSISTANTS SOCIAUX

Les Médecins du travail et Assistants sociaux sont des contributeurs importants à la politique handicap du Socle Social Commun.

Leur rôle est notamment d'accompagner au quotidien les salariés en situation de handicap, les Chefs d'établissement, les Managers, les Développeurs de talents, les Référents handicap d'établissement et la Direction dans le déploiement des dispositions du présent accord.

Ils peuvent accompagner le salarié dans la constitution ou le renouvellement d'un dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Ils sensibilisent les salariés sur la thématique du handicap lors des différentes visites médicales et promeuvent notamment le recours à l'Aide à la Vie Personnelle.

ARTICLE 14. MANAGERS, TUTEURS, COMPAGNONS, RECRUTEURS, DEVELOPPEURS DE TALENTS

Les Managers, les Tuteurs et les Compagnons de salariés en situation de handicap (lorsque le salarié rend publique sa situation) ainsi que les Recruteurs et les Développeurs de talents sont des acteurs indispensables pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les Managers, les Tuteurs et les Compagnons de salariés en situation de handicap (lorsque le salarié rend publique sa situation) ainsi que les Recruteurs et les Développeurs de talents doivent avoir suivi la formation « Déconfinons le handicap ». Les Recruteurs doivent avoir suivi en complément la formation « Recruter sans discriminer ». Les Managers peuvent également suivre la formation « Handi-Manager ».

Le Manager d'un Coordinateur handicap de branche ou d'un Référent handicap d'établissement s'assure que celui-ci dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions et l'aide à organiser ses priorités.

Indicateurs de suivi :

- 38. *Pourcentage de Managers de salariés en situation de handicap ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*
- 39. *Pourcentage de Tuteurs ou de Compagnons de salariés en situation de handicap ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*
- 40. *Pourcentage de Recruteurs ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*
- 41. *Pourcentage de Recruteurs ayant suivi la formation « Recruter sans discriminer »*
- 42. *Pourcentage de Développeurs de talents ayant suivi la formation « Déconfinons le handicap »*
- 43. *Pourcentage de Managers ayant suivi la formation « Handi Manager »*

ARTICLE 15. ASSOCIATION TOTALENERGIES SOLIDARITE HANDICAP

L'Association TotalEnergies Solidarité Handicap œuvre depuis 1975 « *en lien étroit avec des associations reconnues d'utilité publique à poursuivre au point de vue matériel ou moral l'étude et la défense des intérêts généraux de toutes les personnes en situation de handicaps physiques ou mentaux* ».

Elle apporte à tout salarié adhérent à l'association qui en fait la demande une assistance pour remplir la demande de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé. Elle intervient pour prendre en charge tout ou partie d'éventuel reste à charge de dépenses en lien avec le Handicap. Elle peut également compléter les actions de la Mission Handicap en matière de maintien dans l'emploi ou d'Aide à la Vie Personnelle.

La Mission Handicap s'engage à verser à l'Association TotalEnergies Solidarité Handicap une subvention annuelle de 80 000 euros.

TITRE IV. FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16. TAXE D'APPRENTISSAGE

Une partie de la taxe d'apprentissage annuelle est affectée en direction du handicap :

- A des écoles et universités déterminées par le département *Talent Acquisition Youth Programs* de la Division Stratégie et Politique Ressources Humaines au sein de la *Holding*, en lien avec le Coordinateur Recrutement et Handicap et la Mission Handicap et plus particulièrement avec les écoles et université avec lesquelles un canal de recrutement d'étudiants en situation de handicap est mis en place ;
- A des organismes œuvrant pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ou à la sensibilisation et/ou au soutien aux personnes en situation de handicap proposées par la Mission Handicap.

Indicateur de suivi :

- 44. *Nombre d'écoles et universités bénéficiaires de la taxe d'apprentissage avec lesquelles un canal de recrutement d'étudiants en situation de handicap est mis en place*

ARTICLE 17. PRINCIPAUX PARTENARIATS

Les partenariats entre TotalEnergies, pour les sociétés du Socle Social Commun et les organismes ci-après sont confirmés.

Le partenariat avec la CONFERENCE DES GRANDES ECOLES prévoit le versement de bourses d'encouragement à la mobilité à l'international dans le cadre des stages ou semestres à l'étranger, afin de participer aux surcoûts rencontrés par les étudiants en situation de handicap du fait de leur handicap.

Le partenariat avec l'UNIVERSITE PARIS CITE / CAP EMPLOI vise à proposer des formations certifiantes en informatique et en bureautique pour des personnes en situation de handicap éloignées de l'emploi.

Le partenariat avec ARPEJEH (Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) vise à accompagner des jeunes en situation de handicap tout au long de leur parcours scolaire, du collège jusqu'aux formations professionnelles ou supérieures, en complémentarité des actions menées dans le cadre du Programme Action! de la Direction Engagement Citoyen de la Compagnie.

Le partenariat avec KLIFF a pour objectif de favoriser le recrutement et l'inclusion de travailleurs en situation de handicap. Il revient aux services Intérim (siège et établissements) d'en utiliser les services en cas de recours à des missions d'intérim.

Le partenariat avec HOSMOZ a pour objectif de développer des opportunités de recours à des prestataires Entreprises Adaptées et/ou Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

La liste de ces partenariats est indicative et peut évoluer.

Indicateurs de suivi :

45. -Montant annuel versé à chaque partenaire

46. Nombre de bourses d'étude versées dans le cadre de la conférence des grandes écoles

ARTICLE 18. FONDS DE DEVELOPPEMENT DES INITIATIVES POUR L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le Fonds de Développement des Initiatives pour l'Insertion des Personnes en Situation de Handicap est maintenu.

Il est doté d'un budget annuel de 380 000 euros financé à part égales par les branches pour leurs périmètres Socle Social Commun respectifs. Il est administré par la Mission Handicap.

Son objectif est de contribuer à l'organisation de projets à caractère collectif permettant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, des subventions peuvent être distribuées à des associations œuvrant pour le handicap dans les domaines scolaire et périscolaire, dans la culture, dans le sport et dans les loisirs.

Les projets sont nécessairement portés par une association loi 1901 basée en France et déclarée en Préfecture et respectant les conditions de *due-diligence* de la Compagnie. Ils sont proposés par un salarié du Socle Social Commun ou par la Mission Handicap. Les projets sont menés sur le territoire national, prioritairement dans les zones d'implantation géographiques des sites du Socle Social Commun.

Le subventionnement est décidé par une Commission qui étudie les dossiers et décide du montant à y allouer.

La Commission d'Attribution du Fonds de Développement des Initiatives est composée de deux membres de la Mission Handicap et des Coordinateurs handicap de branche. Les décisions y sont prises à la majorité des présents ou représentés.

Une réponse écrite est apportée à tout dossier proposé. Une convention de subvention est conclue avec l'association précisant le montant et l'objet de la subvention. Dans le cas où toute l'enveloppe ne serait pas distribuée, le reliquat serait versé à l'association TotalEnergies Solidarité Handicap.

Indicateurs de suivi :

47. Réalisation du budget annuel par domaine de subvention

48. Nombre annuel de dossiers acceptés par domaine de subvention et intitulé des projets

49. Nombre annuel de dossier refusés par domaine de subvention et raison du refus

ARTICLE 19. RECOURS AU SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

Dans le cadre de la politique « Achats Responsables » de la Compagnie, les sociétés parties à l'accord s'engagent à recourir au Secteur du Travail Protégé et Adapté à hauteur *a minima* de 3,7 millions d'euros par an.

Des actions seront menées conjointement par la Mission Handicap et par *TotalEnergies Global Procurement* pour renforcer la sensibilisation des métiers aux achats inclusifs.

Indicateur de suivi :

50. Réalisé annuel du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté par société

TITRE V. ACCUEILLIR ET MAINTENIR DANS L'EMPLOI

ARTICLE 20. EGALITE DE TRAITEMENT

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et de possibilités de mobilité géographique identiques à celles de tout salarié de la Compagnie.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement, il peut saisir à tout moment son Développeur de talents ou son Coordinateur handicap de branche pour examiner sa situation. Une réponse lui est systématiquement effectuée.

ARTICLE 21. PARCOURS D'ACCUEIL HANDICAP

Le Référent handicap d'établissement propose une rencontre d'accueil à chaque nouveau salarié en situation de handicap recruté en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée. L'objectif de la rencontre d'accueil est la présentation des dispositions du présent accord. La participation du recruté est facultative.

La mission Handicap propose à chaque nouveau salarié en situation de handicap recruté en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée une session de *Job Coaching* animée par un expert. L'objectif est de faciliter leur intégration et d'optimiser leurs chances de succès dans leurs missions. La participation du recruté est facultative.

Indicateur de suivi :

51. Nombre de salariés *Job Coachés* versus nombre de salariés en situation de handicap recrutés

ARTICLE 22. SENSIBILISATION DES EQUIPES DES NOUVEAUX ENTRANTS

Au cours de la rencontre d'accueil, le Référent handicap d'établissement propose au nouvel entrant une sensibilisation de l'équipe qu'il intègre.

Cette sensibilisation est réalisée par le Référent handicap d'établissement, par le salarié s'il le souhaite ou par un organisme extérieur spécialisé dans le champ du handicap.

La sensibilisation n'est réalisée qu'après l'accord explicite du salarié en situation de handicap et de son Manager. Elle est prise en charge par le budget de la Mission Handicap sur demande du Référent handicap d'établissement.

ARTICLE 23. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISE

Tous les deux ans, le Référent handicap d'établissement propose systématiquement aux salariés en situation de handicap un entretien spécifique destiné à faire le point sur sa situation professionnelle et matérielle ainsi que son intégration dans les équipes. L'entretien est facultatif pour le salarié et vient en complément de l'Entretien d'Evaluation Annuelle réalisé avec la hiérarchie.

Avec l'accord de la Mission Handicap, le Référent handicap d'établissement peut proposer un coaching ou un bilan professionnel spécifique réalisé par un expert du handicap externe. L'accompagnement est pris en charge par le budget de la Mission Handicap sur demande du Référent handicap d'établissement.

Indicateurs de suivi :

- 52. Nombre de salariés ayant accepté l'entretien spécifique par établissement versus nombre de salariés auxquels la proposition a été faite
- 53. Nombre de coachings demandés et réalisés par un salarié en situation de handicap
- 54. Nombres de bilans professionnels spécifiques demandés et réalisés par un salarié en situation de handicap

ARTICLE 24. ACCESSIBILITE PHYSIQUE

En lien avec le Référent handicap d'établissement, la Direction des établissements des sociétés parties à l'accord mène régulièrement des travaux de mise en accessibilité des bâtiments de chaque site.

Durant la période d'application du présent accord, les sites réalisent un état des lieux de l'accessibilité des bâtiments avec l'appui du Coordinateur handicap de branche. Ils définissent ensuite la priorité des travaux éventuels à réaliser.

Indicateurs de suivi :

- 55. Réalisé annuel des dépenses d'accessibilité par établissement
- 56. Pourcentage de sites ayant réalisé leur état des lieux d'accessibilité des bâtiments

ARTICLE 25. ACCESSIBILITE NUMERIQUE

Le Socle Social Commun est doté d'un Référent accessibilité numérique hébergé au sein de la Société *TotalEnergies Global Information Technology Services*. Le Référent accessibilité numérique est notamment chargé, en lien étroit avec la Mission Handicap de :

- Mettre en œuvre la feuille de route Accessibilité Numérique ;
- Œuvrer pour la mise en accessibilité des outils et logiciels en lien avec les métiers et les utilisateurs ;
- Animer et conduire le groupe de travail Accessibilité Numérique composé de salariés en situation de handicap ;
- Contribuer à la sensibilisation des prestataires externes sur la mise en accessibilité numérique de leurs outils ;
- Contribuer à la sensibilisation des acheteurs sur l'introduction de clauses d'accessibilité numérique dans les contrats.

ARTICLE 26. AMENAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Tout salarié déclaré en situation de handicap a droit à un aménagement raisonnable (c'est-à-dire non disproportionné) de son environnement de travail.

Les aménagements ou adaptations du poste de travail sont pris en charge par le budget de la Mission Handicap sur demande du Référent handicap d'établissement et sur prescription médicale.

Ils peuvent être demandés à tout moment dès lors que le salarié est reconnu officiellement en situation de handicap ou est en passe de l'être (récépissé de dépôt de dossier de reconnaissance).

Indicateurs de suivi :

- 57. Réalisé annuel des dépenses d'adaptations du poste de travail par branche
- 58. Réalisé annuel des dépenses d'adaptations du poste de travail par établissement

ARTICLE 27. AMENAGEMENT DU TRAJET DOMICILE – LIEU DE TRAVAIL

Sur recommandation écrite annuelle du Médecin du travail et demande du Référent handicap d'établissement, une prise en charge complète ou partielle des coûts des trajets pour se rendre sur son lieu de travail habituel peut être décidée par la Mission Handicap.

La prise en charge est effectuée sur le budget de la Mission Handicap. Elle est exclusive de tout autre dispositif de remboursement trajet domicile – lieu de travail.

La prise en charge est limitée aux jours non télétravaillés et s'effectue sur une plage horaire correspondant aux horaires d'ouverture de l'établissement d'appartenance.

Les frais occasionnés par des déplacements exceptionnels pour raisons de service sont pris en charge par l'entité d'appartenance.

Indicateurs de suivi :

- 59. Nombre de salariés concernés par un aménagement du trajet domicile – lieu de travail par branche
- 60. Réalisé annuel des dépenses d'aménagement du trajet domicile – lieu de travail par branche
- 61. Nombre de salariés concernés par un aménagement du trajet domicile – lieu de travail par Etablissement
- 62. Réalisé annuel des dépenses d'aménagement du trajet domicile – lieu de travail par Etablissement

ARTICLE 28. AMENAGEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

Sur recommandation écrite du Médecin du travail, un aménagement des horaires de travail occasionnel ou régulier des salariés en situation de handicap peut être mis en place en lien avec le Manager concerné et le Référent handicap d'établissement, dans le respect des contraintes opérationnelles et de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 29. ABSENCES AUTORISEES REMUNEREES

Les salariés déclarés en situation de handicap bénéficient de cinq journées d'absences autorisées rémunérées par an sur présentation de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap ou d'une pension d'invalidité (ou attestation d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés). Ces absences sont destinées au suivi d'un traitement médical ou à des démarches administratives en lien avec le handicap. Ces cinq journées sont fractionnables en demi-journées.

Cinq journées supplémentaires d'absences autorisées rémunérées par an peuvent être octroyées sur prescription du Médecin du travail ou du Médecin traitant pour le suivi d'un traitement médical en lien avec le handicap déclaré. Ces cinq journées supplémentaires sont fractionnables en demi-journées.

En complément, les salariés en situation de handicap engageant une démarche de déclaration initiale ou de renouvellement de reconnaissance bénéficient de trois journées d'absences autorisées rémunérées pour constituer leur dossier, après validation du Référent handicap d'établissement. Un justificatif de dépôt de la demande doit être transmis au service Ressources Humaines et au Référent handicap d'établissement. Ces trois journées sont fractionnables en demi-journées.

Indicateurs de suivi :

- 63. Nombre de salariés en situation de handicap recourant à ces absences
- 64. Nombre moyen de jours pris

ARTICLE 30. TEMPS PARTIEL HANDICAP

Tout salarié en situation de handicap bénéficie des formules de temps partiels prévues par les accords sur la durée du travail et sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels dans les conditions fixées par ces accords.

Toutefois, exceptionnellement, lorsque cela est indispensable pour le maintien dans l'emploi, sur recommandation écrite du Médecin du travail, un temps partiel individualisé peut être accepté, en lien avec le Manager et le Référent handicap d'établissement, dans le respect des contraintes opérationnelles et de la réglementation en vigueur. Cette demande spécifique suit le même processus administratif que toutes les demandes de temps partiels en vigueur dans l'Entreprise. Notamment, un avenant au contrat de travail est conclu pour une durée d'un an, possiblement prorogeable.

ARTICLE 31. TELETRAVAIL HANDICAP

Sur prescription du Médecin du travail, des jours supplémentaires réguliers de télétravail peuvent être accordés dans le respect des contraintes opérationnelles et de la réglementation en vigueur. Ces jours supplémentaires de télétravail sont convenus au travers d'un avenant au contrat de travail conclu pour une durée d'un an, possiblement prorogeable.

Les salariés en situation de handicap ne bénéficiant pas de télétravail régulier peuvent bénéficier de jours de télétravail occasionnel dans le respect des contraintes opérationnelles et de la réglementation en vigueur. Les jours de télétravail occasionnel sont demandés selon la procédure standard du télétravail occasionnel. En cas de refus du Manager, le salarié peut solliciter son Coordinateur Handicap de branche.

Les équipements nécessaires au télétravail régulier et en lien avec le handicap sont pris en charge par le budget de la Mission Handicap sur demande du Référent handicap d'établissement.

ARTICLE 32. RECLASSEMENT ET RECONVERSION

Tout salarié en situation de handicap ne pouvant plus tenir son poste de travail du fait de sa situation de handicap (situation actée par une fiche d'inaptitude du Médecin du travail) se voit proposer en priorité une reconversion au sein de l'établissement d'origine.

Tout salarié en situation de handicap dont le poste est supprimé se voit proposer en priorité un reclassement au sein de l'établissement d'origine.

Reconversion et reclassement s'effectuent en garantissant au salarié en situation de handicap le maintien de sa classification et de son traitement mensuel de base.

Le Référent handicap d'établissement et le Développeur de talents sont attentifs aux salariés percevant des primes particulières liées à leur poste de travail (travailleurs postés, commerciaux) qui perdraient le bénéfice de ces primes à l'occasion de leur changement de poste lors d'un reclassement ou d'une reconversion. Si possible, le reclassement ou la reconversion s'effectuent sur des postes permettant d'évoluer, à terme et sous réserve de la performance du salarié concerné, salarialement et/ou en classification.

En particulier, les salariés postés qui seraient amenés à changer de rythme de travail avec une reconversion ou un reclassement se voient appliquer, sous réserve d'en remplir les conditions, le Protocole d'Accord relatif aux Changements de Régime de Travail des Personnels Postés du 09 juin 2008).

La Direction facilite, le cas échéant, la possibilité de saisir une opportunité de carrière professionnelle à l'extérieur de la Compagnie, éventuellement au travers d'une Mobilité Volontaire Sécurisée dans un premier temps.

ARTICLE 33. AIDE AU RACHAT DE TRIMESTRES DE COTISATIONS POUR LA RETRAITE

Les dispositions du présent article viennent en complément de l'article 14.4 de l'accord du 29 novembre 2024 relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels qui prévoit que l'épargne du Compte Epargne Temps peut être utilisée pour financer un rachat de trimestres de cotisations abondé à 25 % par l'Entreprise.

Tout salarié en situation de handicap, quel que soit son âge, déclaré comme tel depuis au moins dix-huit mois qui rachète entre un et six trimestres comptant pour le calcul du taux et/ou de la durée d'assurance retenue pour le calcul de la retraite bénéficie d'une participation de l'Entreprise de 30 % du coût de chaque trimestre racheté.

Cette aide complémentaire à celle mentionnée à l'article 14.4 de l'accord du 29 novembre 2024 relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels est conditionnée à l'engagement écrit du salarié de partir à la retraite à la nouvelle date taux plein Sécurité Sociale permise par le rachat de trimestres (même si cette date intervient après la fin d'application du présent accord).

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

La prise en charge de la participation Entreprise aux rachats de trimestres est effectuée par les Sociétés Employeurs sur présentation d'une preuve du rachat.

Indicateurs de suivi :

65. Nombre de salariées ayant effectué un rachat de trimestres

66. Nombre de trimestres rachetés

ARTICLE 34. DEPART A LA RETRAITE

Par exception, les salariés en situation de handicap exerçant leur droit à départ à la retraite au titre des dispositions légales d'anticipation de la date taux plein pour assurés handicapés bénéficient de l'Indemnité Majorée de Départ à la Retraite.

Dans ce cas, ces salariés peuvent également bénéficier des dispositions d'aménagement de fin de carrière prévues par l'accord du 29 novembre 2024 relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du Socle Social Commun.

ARTICLE 35. AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE PERSONNELLE ET/OU FAMILIALE

Créé en 2007, le dispositif d'accompagnement à l'amélioration des conditions de vie personnelle et/ou familiale des salariées en situation de handicap est poursuivi:-

Tout salarié déclaré en situation de handicap ou ayant déposé un dossier de reconnaissance à la Maison Départementale des Personnes Handicapées disposant d'une ancienneté Compagnie d'au moins six mois peut présenter un projet d'amélioration des conditions de sa vie personnelle ou familiale en lien avec son handicap au Référent handicap de son établissement d'appartenance.

La demande doit être accompagnée d'un justificatif médical et d'un devis ou d'une facture acquittée de moins de trois mois au nom du salarié en situation de handicap. Présentée par le Référent handicap d'établissement, elle est validée par le Coordinateur handicap de la branche d'appartenance du salarié demandeur.

Pour la durée du présent accord, l'accompagnement prend la forme d'une contribution employeur maximale de 2 500 euros bruts, fractionnable pour financer plusieurs projets.

En l'état actuel du droit, la contribution employeur est versée en paye et est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu, à l'exception des dépenses exonérées dans le cadre de l'application du Code du travail et/ou du Code général des impôts.

Le salarié peut bénéficier d'une avance sur paye en cas de présentation d'un devis. L'avance sur paye est régularisée dans un délai maximum de trois mois par la transmission au Service Ressources Humaines d'une facture acquittée au nom du salarié concerné.

Dans le cas d'une facture mensuelle acquittée au nom du salarié concerné, le remboursement s'effectue jusqu'à épuisement du montant maximum de la contribution.

Indicateurs de suivi :

67. Nombre de demandes effectuées par établissement

68. Pourcentage de demandes validées par établissement

69. Montant cumulé des contributions versées par établissement

ARTICLE 36. AUTRES DISPOSITIFS DE SOUTIEN

En complément des dispositions du présent accord, les salariés en situation de handicap bénéficient également, à la date de signature du présent accord :

- D'une aide au transport conformément à la note actuelle d'administration n°06/2002 ;
- D'une aide au logement en application de la note actuelle d'administration n°01/2011 et de l'accord sur l'aide au logement locatif des nouveaux embauchés du 12 mai 2011 ;
- De dispositifs d'écoute et d'assistance (sous condition d'éligibilité) de la part de nos partenaires Santé (Harmonie Mutuelle) et Prévoyance (Malakoff Humanis).

Les salariés parents d'enfants en situation de handicap bénéficient également :

- De montants majorés de bourses d'études en application de la note actuelle d'administration n°04/2002 ;
- D'une prime familiale de fin d'année sans limitation d'âge en application de la note actuelle d'administration n°01/2002 ;
- De dispositifs d'accompagnement proposés par nos partenaires Santé (Harmonie Mutuelle) et Prévoyance (Malakoff Humanis) ;
- Des dispositions conventionnelles prévues par la Convention collective applicable.

Ces dispositifs seront rappelés dans la brochure de présentation du présent accord.

Les notes d'administration mentionnées n'ont pas de caractère contractuel ni conventionnel.

TITRE VI. FORMER ET SENSIBILISER

ARTICLE 37. FORMATIONS MANAGERS

La formation « Manager Coach », lors de sa prochaine évolution, contiendra une sensibilisation spécifique au handicap.

La formation « Déconfinons le handicap », conçue pour les Managers, est promue de manière large par la Mission Handicap, les Coordinateurs handicap de branche, les Référents handicap d'établissement auprès des Managers à chaque occasion.

Les Managers peuvent également suivre la formation « Handi Manager ».

ARTICLE 38. ACTIONS GENERALES DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

La Mission Handicap organise régulièrement des actions de sensibilisation et / ou de communication auprès de l'ensemble des salariés :

- Evènements ou journée d'action ;
- Webinaires ;
- Duo cafés ;
- Diffusion de plaquettes, de kits de communication, vidéos, témoignages de salariés, etc ;
- *Sustainab'ALL Moment* (levier 5).

Ces actions sont reprises, le cas échéant, sur les supports de communication suivants :

- Intranet ;
- Communautés Viva Engage ;
- SharePoint Mission Handicap / Disability Inclusion.

La Mission Handicap édite et diffuse à tous les salariés une brochure de présentation du présent accord. L'objectif de cette brochure est de faire la promotion des différents dispositifs prévus par l'accord. La brochure est jointe au

livret d'accueil de tout nouvel arrivant. Elle est également mise à disposition des Médecins du travail et Assistants sociaux.

La Mission Handicap associe les Coordinateurs handicap de branche, les référents handicap d'établissement et les Ambassadeurs handicap à ses actions.

Indicateurs de suivi :

70. Rédaction et diffusion de la brochure de présentation de l'accord

71. Recensement des actions menées par la Mission Handicap

ARTICLE 39. ACTIONS LOCALES DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

En coordination avec le Coordinateur handicap de branche et la Mission Handicap, les Référents handicap d'établissement organisent chaque année plusieurs événements, notamment :

- Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées ;
- Journées nationales de l'audition, de la vision, des DYS, des maladies chroniques et invalidantes.

Les référents handicap d'établissement peuvent également rejoindre toute initiative organisée par la Mission Handicap voire organiser des événements spécifiques à son établissement. Ils peuvent y associer les Ambassadeurs handicap.

Indicateur de suivi :

72. Recensement des actions menées par les Référents handicap d'établissement

TITRE V. DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 40. SUBSTITUTION DE L'ACCORD

Toute référence à l'une des dispositions de l'accord à durée déterminée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du 10 novembre 2022 doit désormais être entendue comme un renvoi au présent accord.

ARTICLE 41. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Conformément à l'article 38.4 de [l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018](#), le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter du 1^{er} janvier 2026, soit jusqu'au 31 décembre 2029, date à laquelle il prendra fin et ses dispositions cesseront définitivement de s'appliquer.

ARTICLE 42. SUIVI DE L'ACCORD

Le suivi de l'accord et de ses indicateurs est réalisé par une Commission de suivi composée de deux représentants par Organisation Syndicale Représentative à la date de la Commission et signataire du présent accord. Cette commission se réunira au cours du 1^{er} semestre 2028 pour un bilan à mi-accord. Un bilan de l'ensemble de l'accord sera réalisé lors de la première réunion de renégociation du présent accord.

Chaque année, les éléments suivants sont communiqués aux Organisations Syndicales Représentatives au périmètre du présent accord :

- Taux d'emploi de salariés en situation de handicap par société, par branche et au périmètre Socle Social Commun de l'année n-1 ;
- Réalisé du budget de la Mission Handicap de l'année n-1 ;
- Bilan de l'attribution du budget du Fond de Développement des Initiatives.

En application de l'article 7.2 [l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018](#), le sujet du handicap peut également être abordé dans le cadre de la consultation annuelle des Comités Sociaux et Economiques d'établissement sur le bilan social.

En application de l'article 10.2 [l'accord relatif au Dialogue Social et Economique du 13 juillet 2018](#), le sujet du handicap peut également être abordé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise des Comités Sociaux et Economiques Centraux tous les deux ans.

ARTICLE 43. RENEGOCIATION

Quatre mois avant la fin de l'année 2029, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se réuniront pour examiner le bilan du présent accord et ouvrir une négociation en vue d'un nouvel accord.

ARTICLE 44. 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 automatiquement avec les dispositions du présent accord.

Le cas échéant, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives à la date de ces évolutions se réuniront pour examiner la suite éventuelle à donner.

ARTICLE 45. REVISION

Cet accord pourra être révisé complètement ou partiellement par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la révision (actuellement articles [L. 2222-5](#), [L. 2261-7-1](#) et [L. 2261-8](#) du Code du travail).

ARTICLE 46. 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 préalablement à toute action contentieuse devant les juridictions compétentes.

ARTICLE 47. NOTIFICATION, PUBLICITE ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord est 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 est ensuite déposé sur la plateforme « TéléAccords » et notifié au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Courbevoie le 09 octobre 2025

Conclusion via signature électronique

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

- a. TotalEnergies SE
- b. Elf Exploration Production SAS
- c. TotalEnergies Marketing Services SAS
- d. TotalEnergies Marketing France SAS
- e. TotalEnergies Additives and Fuels Solutions SAS
- f. TotalEnergies Lubrifiants SA
- g. TotalEnergies Fluids SAS
- h. TotalEnergies Raffinage Chimie SA
- i. TotalEnergies Petrochemicals France SA
- j. TotalEnergies Raffinage France SAS
- k. TotalEnergies OneTech SAS
- l. TotalEnergies Global Information Technology Services SAS
- m. TotalEnergies Global Financial Services SAS
- n. TotalEnergies Global Procurement SAS
- o. TotalEnergies Global Human Ressources Services SAS
- p. TotalEnergies Learning Solutions SAS
- q. TotalEnergies Facilities Management Services SAS
- r. TotalEnergies Consulting SAS