

Accord collectif en faveur de l'Emploi des Travailleurs Handicapés
au sein de SODEXO FRANCE
Années 2021, 2022 et 2023

ENTRE :

SODEXO FRANCE, dont le siège social est situé au 6 Rue de la Redoute, 78280 GUYANCOURT, représentée par Monsieur François REBEIX, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, agissant pour le compte des entreprises regroupées au terme de « l'accord relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et au dialogue social du 11 février 2019 » (Accord IRP 2019) à savoir :

- La Société Sodexo Santé Médico-Social (SMS)
- La Société de Restauration Auberge à Liens
- La Société Sodexo Entreprises
- La Société Sodexo En France
- La Société Sogeres
- La Société La Normande
- La Société Sagere
- La Société C'Midy
- La Société Française de Restauration et Services (SFRS)
- La Société Bretonne de Restauration et Services (SBRS)
- La Société Marseillaise de Restauration et Services (SMRS)
- La Société Thononaise de Restauration et Services (STRS)

d'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble du périmètre ci-dessus visé sous l'appellation SODEXO FRANCE, prises en la personne de leur représentant mandaté,

- CFDT Fédération des services, représentée par Madame Silvie BECCARI, Déléguée Syndicale Centrale
- CFE-CGC Fédération INOVA Syndicat National de la Restauration Collective, représentée par Monsieur Laurent BIRKEL, Délégué Syndical Central
- CFTC – CSFV, représentée par Madame Sylvie SANZ, Déléguée Syndicale Centrale
- CGT Fédération Commerce, Distribution, Services, représentée par Monsieur Gilles SEVILLA, Délégué Syndical Central
- FO FGTA, représentée par Monsieur Eric VILLECROZE, Délégué Syndical Central

d'autre part,

BS 2B GS
SS AR EU

ENGAGEMENT

Nous sommes convaincus qu'une politique Diversité et Inclusion forte est un réel avantage pour nos salariés, pour nos clients et aussi pour nos convives, c'est pourquoi nous souhaitons réaffirmer notre engagement en matière d'emploi et d'intégration de travailleurs handicapés.

Ce nouvel accord, qui concerne à présent un périmètre étendu, va permettre à encore plus de salariés de bénéficier de ces dispositifs. Dans le contexte économique et sanitaire exceptionnel que nous connaissons actuellement, il est plus que jamais essentiel de renforcer notre soutien à l'intention des personnes les plus vulnérables pour préparer un avenir bienveillant où chacun trouve sa place dans toute sa singularité.

Les précédents accords nous ont permis de réaliser de nombreuses actions en faveur des personnes handicapées et beaucoup de belles histoires ont pu être partagées. Cela dit, nous avons aussi constaté que ces accords et les dispositions qu'ils prévoient étaient parfois mal connus.

Il nous paraît donc primordial, pour les 3 années à venir, que nous puissions ensemble nous assurer que les dispositions de cet Accord soient mieux connues et comprises par le plus grand nombre pour en garantir la bonne application. Pour cela, nous sommes convenus de :

- **Renforcer** la communication et la sensibilisation sur le sujet,
- **Faire évoluer** le réseau handicap pour le rendre plus collaboratif,
- **Garantir** l'implication de tous les membres de ce Réseau,
- **S'assurer** du soutien de la ligne hiérarchique et de la fonction Ressources Humaines dans le déploiement et le respect de cet Accord.

Plus globalement, nous sommes convaincus que c'est en faisant évoluer les comportements et la culture managériale de Sodexo vers une culture plus inclusive que nous pourrons développer l'engagement des équipes, renforcer la solidarité et avoir un impact positif sur la société de demain. C'est bien dans cet esprit que le présent accord est conclu et qu'il engage chacun.

François REBEIX
Directeur des Ressources Humaines France

Handwritten initials and signatures in blue ink, including 'RB', 'GS', 'SS', 'AR', 'EV', and 'RB'.

Sommaire

ENGAGEMENT	2
Sommaire	3
PREAMBULE	6
ARTICLE 1	7
ARTICLE 2 – ORGANISATION ET SUIVI.....	9
2.1. LA MISSION HANDICAP	9
2.2. LE RESEAU HANDICAP SODEXO FRANCE.....	9
2.2.1. Composition	9
2.2.2. Rôle des Comités Sociaux et Economiques d’Etablissement (CSEE)	10
2.2.3. Suivi des actions du Réseau Handicap	11
2.3. LES COMMISSIONS DE SUIVI SODEXO FRANCE.....	11
2.3.1. Commission de suivi nationale	11
2.3.2. Commission de suivi décentralisée.....	12
ARTICLE 3 – PROGRAMME D’ORIENTATION.....	12
3.1 PLAN D’EMBAUCHE ET D’INTEGRATION EN MILIEU ORDINAIRE.....	13
3.1.1. Définition des objectifs	13
3.1.1.1. CDI et CDD	13
3.1.1.2. Alternance et stage.....	14
3.1.2. Moyens d’atteinte des objectifs	14
3.1.2.1. L’articulation avec la procédure Ressources Humaines.....	14
3.1.2.2. Canaux de recrutement.....	14
3.1.2.3. Accueil et intégration des personnes handicapées.....	15
3.1.2.4. Accompagnement de personnes handicapées dans le cadre d’une collaboration avec le secteur protégé et adapté.....	15
3.1.3. Indicateurs de suivi	15
3.2. PLAN DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET PREVENTION DES RISQUES D’INAPTITUDE DES SALARIES HANDICAPES.....	16
3.2.1. Définition des objectifs	16
3.2.2. Moyens d’atteinte des objectifs	16
3.2.2.1. Identification et anticipation des maintiens dans l’emploi à venir	16
3.2.2.2. Maintien dans l’emploi : segment, inter-segment et transversalité.....	17
3.2.2.3. Actions menées dans le cadre du maintien dans l’emploi.....	18
3.2.2.4. Spécificité des travailleurs handicapés ayant un handicap psychique.....	20
3.2.3. Indicateurs de suivi	20

BS AR GS
SS AR EU

3.3.	<i>PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE</i>	20
3.3.1	Définition des objectifs	20
3.3.1.1.	Formations destinées aux salariés handicapés, évolution professionnelle et promotion	20
3.3.1.2.	Formations destinées aux encadrants et aux membres des équipes	21
3.3.1.3.	Formation du Réseau Handicap	21
3.3.2.	Moyens d'atteinte des objectifs	21
3.3.3.	Indicateurs de suivi	21
3.4.	<i>PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE</i>	22
3.4.1.	Définition des objectifs	22
3.4.2.	Moyens d'atteinte des objectifs	22
3.4.3.	Indicateurs de suivi	22
3.5	<i>PLAN D'ACCOMPAGNEMENT</i>	23
3.5.1	Définition de l'action pertinente	23
3.5.1.1.	A destination des salariés reconnus travailleurs handicapés	23
3.5.1.2.	Accompagnement des équipes opérationnelles et commerciales et synergies avec nos clients	23
3.5.1.3.	Partenariats et soutiens	23
3.5.2	Moyens d'atteinte de l'action pertinente	24
3.6	<i>PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION</i>	24
3.6.1	Définition de l'action pertinente	24
3.6.2	Moyens d'atteinte de l'action pertinente	24
3.6.2.1	Communication et sensibilisation interne	24
3.6.2.2	Communication externe	25
3.6.3	Indicateurs de suivi	25
ARTICLE 4	– FINANCEMENT	25
ARTICLE 5	– ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD	27
ARTICLE 6	- REVISION	27
ARTICLE 7	– PUBLICITE ET DEPOT	27
ANNEXES		29
Annexe 1	: Périmètre du présent Accord	29
Annexe 2	: Glossaire	30
Annexe 3	: Rôle des membres du Réseau Handicap	31
Annexe 4	– Détail des aides et financements de la Mission Handicap	33

Handwritten initials: BB, GS, AR, EV, and a signature.

Annexe 5 - Process de reprise de contact en anticipation des situations de maintien dans l'emploi et d'inaptitude des travailleurs handicapés..... 34
Annexe 6 – Fiche pratique Handicap - Co-financement des équipements personnels 35
Annexe 7 : Exemple de tableau de bord..... 36
Annexe 8 : Vidéos d'engagement du RLC..... 37
Annexe 9 – Budget Prévisionnel..... 38

SS BR AB GS
FR EV

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987, 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 la loi du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'article L114 du code de l'action sociale et des familles définit le handicap comme : « 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 ».

En 2005, la Direction de **SODEXO FRANCE** et les organisations syndicales représentatives se sont engagées à mettre en place une politique Handicap structurée. Cela a donné lieu à une démarche de travail consensuelle définie dans un accord Handicap dès 2006, reposant sur des objectifs clairs et ambitieux portant sur l'intégration des travailleurs handicapés. Cette démarche a été poursuivie et complétée par des objectifs de maintien dans l'emploi en 2009, 2012, 2015 et 2018 lors de la négociation pour le périmètre SODEXO France au sens de l'accord de groupe du 21 décembre 2007 relatif à la représentation du personnel et l'exercice du droit syndical (SODEXO France IRP 2007) de cinq Accords Handicap. Parallèlement en 2017, la société SOGERES s'est elle aussi engagée dans cette démarche et a aussi conclu en 2018 avec ses organisations syndicales représentatives son premier Accord Handicap.

La majeure partie des objectifs inscrits dans le cadre de ces accords Handicap ont été remplis, voire même dépassés.

Ainsi depuis 2005, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés au sein de SODEXO France IRP 2007 est passé de 2,33 % à 5,88 % à fin 2019.

Le taux d'emploi au sein de SOGERES est passé de 3,02% en 2016 à 4,51% à fin 2019.

Les sociétés LA NORMANDE et SAGERE ont quant à elles un taux d'emploi de 5,36% et de 2,58% en 2019.

Toutefois, malgré les progrès accomplis, la vigilance reste de mise compte tenu de la pyramide des âges des salariés reconnus travailleurs handicapés au sein de **SODEXO FRANCE** mais également des possibles pertes de marchés liées à son activité propre, au profit de ses concurrents. **SODEXO FRANCE** devra ainsi veiller à ce que le taux d'emploi de personnes handicapées ne se dégrade pas de manière brutale.

Le présent accord se veut être le prolongement des avancées réalisées avec des objectifs évolutifs, chiffrés, clairs et mesurables, tout en étant réalistes et innovants. Il a ainsi pour ambition de faire évoluer l'Entreprise vers une politique d'emploi plus inclusive. Toutefois, les objectifs fixés par **SODEXO FRANCE** dans le cadre de son plan d'embauche devront être adaptés pour l'année 2021 afin de tenir compte du projet de Rebond y compris son volet Plan de Sauvegarde de l'Emploi impactant les entreprises relevant du périmètre de l'accord du 11 février 2019 relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et du dialogue social tel qu'il a été présenté en réunion du CSEC des 5 et 6 novembre 2020.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "SS", "G", "AR", and "EU".

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies, en vertu de la loi, afin de définir un plan d'actions et les moyens adaptés autour des six domaines spécifiques suivants :

- Plan d'embauche et d'intégration en milieu ordinaire.
- Plan de maintien dans l'emploi et prévention des risques d'inaptitude des salariés handicapés.
- Plan de formation.
- Plan de collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté.
- Plan d'accompagnement et de promotion.
- Plan de communication et de sensibilisation.

Afin de faciliter la lecture de ce document, les parties ont choisi d'utiliser la forme masculine. Les termes utilisés représentent l'ensemble de la Diversité de nos équipes notamment celle du genre.

Après négociations et échanges avec les représentants des organisations syndicales représentatives, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises regroupées sous la dénomination **SODEXO FRANCE** au terme de l'accord du 11 février 2019 relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et du dialogue social, quel que soit leur effectif et telles qu'énumérées en annexe 1.

Il concerne ainsi plus de 22.000 salariés, répartis majoritairement sur environ 3.000 sites clients. Cette décentralisation engendre une communication complexe auprès de tous les salariés et des prises de décisions conjointes avec les clients puisque les équipes travaillent principalement dans leurs locaux.

SODEXO FRANCE est organisée en segments de marchés : Santé Médico-Social, Santé Hôpitaux Cliniques, Entreprises, Education, Ministères et Institutions.

Dans le contexte sanitaire actuel, le segment Entreprises est le segment le plus impacté. Sur 2021, la mobilité des salariés sera donc privilégiée.

Au sein de **SODEXO FRANCE**, plus de 80% des salariés ont le statut Employé et 30% des salariés ont entre 40 et 49 ans comme cela apparaît dans les pyramides des âges ci-dessous.

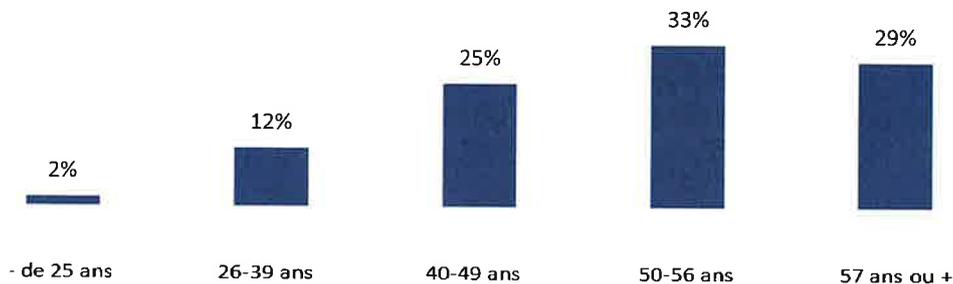
La population des personnes handicapées est, elle, plus âgée. Le profil type de ces salariés dans l'Entreprise est une femme, employée de service, de plus de 50 ans dont l'ancienneté contractuelle moyenne est de 20 ans. Cette population est donc la plus concernée par les actions de maintien dans l'emploi.

BS GS 2B
SS FR EL

Pyramide des âges de la population totale



Pyramide des âges des TH



Bénéficient du présent accord les salariés reconnus travailleurs handicapés selon les critères définis par la loi du 11 février 2005 et ses décrets d'application :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées¹ (CDAPH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Sous certaines conditions, les veuves et orphelins de guerre.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité.
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles.
- Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé.

Les dispositions du présent Accord sont également applicables à tout salarié ayant entamé une démarche de RQTH, sous réserve de la transmission du récépissé de dépôt de dossier ou du numéro de dossier à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Toutefois, la prise en charge ne pourra être effective qu'une fois la décision de RQTH reçue par la Mission Handicap.

¹ Cf. glossaire en annexe

128
G
dB
SS
FR
EU

Sont exclus de l'application du présent accord les travailleurs déclarés inaptes par le médecin du travail n'entrant pas dans la catégorie des travailleurs handicapés telle que définie ci-dessus.

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans, pour application au 1er janvier 2021.

ARTICLE 2 – ORGANISATION ET SUIVI

2.1. LA MISSION HANDICAP

La Mission Handicap a pour rôle de :

- Piloter la mise en œuvre de l'Accord Handicap,
- Suivre le budget de l'Accord,
- Animer le réseau Handicap et informer régulièrement les correspondants des nouveautés et des événements dans le secteur du Handicap,
- Initier les actions de sensibilisation et de communication,
- Consolider les actions quantitatives et qualitatives en faveur du handicap,
- Présenter et faire évoluer les indicateurs,
- Accompagner l'ensemble des acteurs internes, notamment dans le suivi de partenariats avec les acteurs locaux et dans le maintien dans l'emploi,
- Adapter les outils de formation et d'information,
- Etre l'interlocuteur identifié de l'Administration (DIRECCTE) et des organismes externes spécialisés (AGEFIPH, Cap Emploi, Médecine du travail, etc...),
- Promouvoir le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)
- Animer les commissions de suivi visées à l'article 2.3,
- Accompagner les équipes opérationnelles et commerciales pour répondre aux attentes des clients et prospects,
- Apporter son expertise à toutes les entités du périmètre de l'accord **SODEXO FRANCE** IRP 2019.

La décentralisation des activités de **SODEXO FRANCE**, ainsi que l'importance de ses effectifs, rendent nécessaire le maintien d'un Réseau Handicap.

2.2. LE RESEAU HANDICAP SODEXO FRANCE

2.2.1. Composition

Depuis sa création, le réseau Handicap a évolué dans sa composition pour prendre en compte et s'adapter aux modifications législatives et organisationnelles.

A la date du présent accord, le réseau Handicap est composé des acteurs ci-après :

- La Mission Handicap

Elle est constituée de deux Responsables Mission Handicap. Ils interviennent en qualité de référents Handicap des entités juridiques comprises dans le périmètre de l'accord **SODEXO FRANCE** IRP 2019 conformément à l'annexe 1.



- Les correspondants Handicap
 - 5 correspondants Handicap volontaires par organisation syndicale représentative signataire,
 - 1 correspondant Handicap volontaire par CSEE
 - 1 correspondant du Service Achats
 - 1 correspondant de la Direction de l'Acquisition des Talents
- Les coordinateurs régionaux : il s'agit d'un Responsable Ressources Humaines par périmètre de CSEE
- Autres membres :
 - Tous les Responsables Ressources Humaines
 - Tous les Directeurs Régionaux ou un représentant volontaire
 - Tous les assistants sociaux.

Les membres du Réseau Handicap exercent leur mission pendant le temps de travail effectif sur la base du volontariat.

Les parties rappellent qu'intégrer le Réseau Handicap relève d'un engagement personnel impliquant un investissement sérieux et motivé dans la durée rappelé dans la charte d'engagement signée par les membres.

Des actions de formation de toute nature seront proposées aux membres du Réseau Handicap pendant la durée de l'accord.

2.2.2. Rôle des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE)

Les CSEE désigneront en leur sein, parmi leurs membres élus volontaires, un Correspondant Handicap, dont le rôle sera d'être le relais de la politique Handicap lors des réunions de CSEE.

Cette désignation est exclusive de toute désignation d'un autre représentant ayant le même rôle.

Ainsi si le CSE a déjà désigné, à la date de signature de l'accord, un relais handicap en application de son règlement intérieur, celui-ci deviendra le correspondant du CSEE jusqu'au renouvellement des CSEE.

La désignation du Correspondant Handicap sera mise à l'ordre du jour de la première réunion du CSEE suivant l'entrée en vigueur de l'accord, ou en cas de nouvelle élection, lors de la première réunion du CSEE. Le correspondant Handicap sera désigné parmi les membres élus volontaires, par délibération à la majorité des présents lors de la réunion du CSEE.

Le CSEE pourra, si cela est nécessaire, procéder à la révocation de son correspondant Handicap dans les mêmes conditions que celles de sa désignation.

Le sujet du handicap et du maintien dans l'emploi sera mis à l'ordre du jour des réunions ordinaires du CSEE. Cette information sera présentée par le Correspondant Handicap CSEE en lien avec le président du CSEE et le secrétaire du CSEE.

Handwritten initials: BS, SS, GS, AR, EB, EU

Dès lors qu'une intervention est réalisée par un Correspondant Handicap ayant la qualité de membre suppléant du CSEE ou par un autre membre du Réseau Handicap, celui-ci n'assistera qu'à la partie traitant de cette thématique.

Le CSEE sera informé une fois par trimestre, par son correspondant Handicap, de manière anonyme, de la conclusion des dossiers de maintien dans l'emploi de salariés handicapés. Pour cela, le correspondant Handicap du CSEE pourra solliciter la Mission Handicap avant les réunions de CSEE afin d'obtenir les informations pertinentes du périmètre.

Les parties conviennent que les informations données lors de ces réunions seront classées confidentielles.

Le correspondant Handicap du CSEE se chargera de remonter les informations utiles au suivi des dossiers auprès de la Mission Handicap.

2.2.3. Suivi des actions du Réseau Handicap

La Mission Handicap sera informée dès la mise en œuvre en région, d'une action en faveur d'un salarié en situation de handicap, par tous les acteurs du réseau handicap.

Afin de fluidifier la communication au sein du Réseau Handicap, les parties conviennent d'envoyer à tous les membres un annuaire complet avec leurs photos.

Les membres du Réseau Handicap communiqueront entre eux sur les actions en faveur de salariés en situation de handicap.

Pour cela, le coordinateur régional organisera régulièrement des réunions du réseau Handicap local en distanciel ou présentiel pour partager les actions en cours sur le périmètre.

La Mission Handicap apporte dans le respect des enveloppes budgétaires son aide, financement, expertise etc... au Réseau Handicap qui en fera la demande.

Les actions devant être mises en œuvre par chaque membre du Réseau Handicap sont reprises dans les « feuilles de routes » annexées au présent accord.

2.3. LES COMMISSIONS DE SUIVI SODEXO FRANCE

2.3.1. Commission de suivi nationale

La commission de suivi nationale a pour rôle de veiller au bon déroulement du présent accord.

Elle est composée :

- De la Mission Handicap.
- De cinq correspondants par organisation syndicale représentative signataire,
- D'au moins un Responsable Ressources Humaines ou Coordinateur Régional.

BS GS RB
SS TR EV

Seront également sollicités les Directeurs Régionaux, les assistants sociaux et les correspondants des autres services.

Cette commission de suivi se réunit 2 fois par an. Un tableau de bord avec les principaux indicateurs (Cf. Annexe 7) sera produit en complément entre les deux commissions de suivi. Elle peut faire appel à différentes fonctions internes (Ressources Humaines, Achats, Communication, Affaires Sociales...) ou externes (cabinets conseils, médecins du travail, associations...), afin de l'aider dans sa mission. A la demande d'une des parties, une commission de suivi extraordinaire sera mise en place.

Les travaux préparatoires à ces commissions de suivi sont élaborés par la Mission Handicap.

Une fois par an, les résultats de la DOETH y seront également présentés.

Le compte rendu de ces réunions est transmis aux membres de la Commission, aux secrétaires et présidents des CSEE, aux Correspondants Handicap des CSEE et aux Directeurs des Ressources Humaines de territoires.

La politique d'emploi de personnes handicapées au niveau national sera également présentée par la Mission Handicap en CSEC une fois par an.

2.3.2. Commission de suivi décentralisée

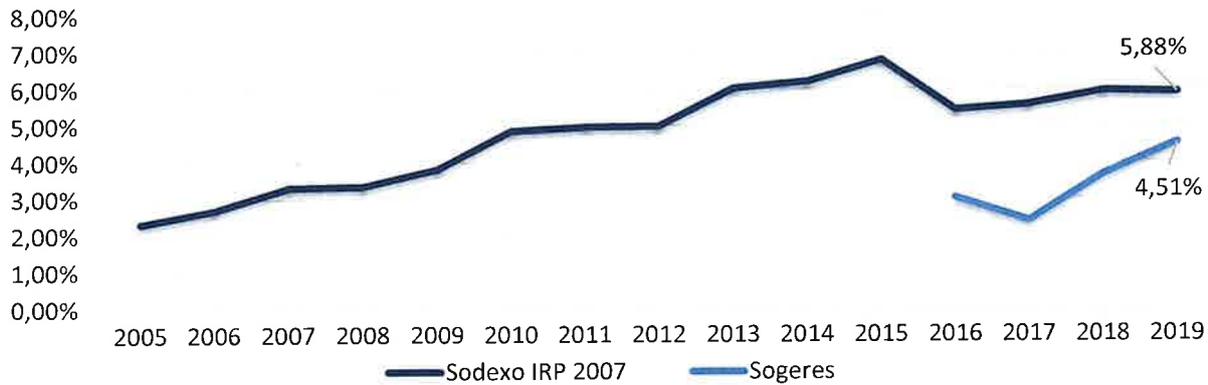
Une commission de suivi décentralisée se tiendra une fois par an dans chaque CSEE. Elle sera animée par la Mission Handicap en lien avec le Correspondant Handicap du CSEE.

Seront présentées dans cette commission la globalité de la politique d'emploi de personnes handicapées au niveau national, ainsi qu'une déclinaison sur le périmètre couvert par le CSEE.

La préparation de cette réunion se fera en amont avec le Correspondant Handicap du CSEE. Le Secrétaire et le Président du CSEE recevront la présentation en amont.

ARTICLE 3 – PROGRAMME D'ORIENTATION

L'ensemble des actions menées par la Mission Handicap et le Réseau Handicap a permis de faire évoluer de façon significative le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de **SODEXO FRANCE**.



Tout l'enjeu de ce nouvel Accord Handicap sera d'atteindre ces 6% sur chaque entité du périmètre en activant tous les moyens nécessaires (recrutement, maintien dans l'emploi...).

3.1 PLAN D'EMBAUCHE ET D'INTEGRATION EN MILIEU ORDINAIRE

3.1.1. Définition des objectifs

SODEXO FRANCE s'engage à veiller au respect de l'égalité des droits et des chances. Le travailleur en situation de handicap dispose des droits et des devoirs identiques à chaque salarié.

3.1.1.1. CDI et CDD

Dans le cadre des précédents accords, **SODEXO France IRP 2007** et **SOGERES** s'étaient engagées au global à embaucher 195 nouveaux salariés handicapés. Au 30 septembre 2020, le nombre d'embauches s'élève à 147 salariés handicapés en CDI.

Cette intégration inclut l'embauche et la reprise de personnel au sens de l'article L.1224-1 du Code du Travail ainsi qu'au sens de l'Avenant n°3 de la Convention Collective Nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Dans le cadre de son plan d'embauche en milieu ordinaire, **SODEXO FRANCE** continue de privilégier les emplois pérennes et s'engage à intégrer, a minima, **150 nouvelles personnes handicapées, ou 1,5% des embauches totales CDI sur toute la durée de l'accord.**

Ce plan d'embauche se déroulera de la façon suivante :

- Année 2021 : 30 CDI ou CDD de plus de 6 mois
- Année 2022 : 60 CDI ou CDD de plus de 6 mois
- Année 2023 : 60 CDI ou CDD de plus de 6 mois

Les embauches se feront indifféremment sur l'ensemble des sites relevant des sociétés entrant dans le périmètre de l'accord **SODEXO FRANCE IRP 2019**.

BS GS JB
SS FR EV

3.1.1.2. Alternance et stage

SODEXO FRANCE s'engage à développer l'alternance des travailleurs handicapés par le biais de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En ce sens, elle se propose d'atteindre a minima les objectifs suivants :

- 40 alternants,
- 100 stagiaires / PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), afin de faire découvrir le monde professionnel aux personnes handicapées.

Lors de l'intégration d'un stagiaire ou apprenti et tout au long de son stage ou contrat, il est important que les maîtres d'apprentissage et tuteurs rencontrent un représentant des structures d'appui de la personne intégrée (référents Handicap des CFA, associations etc.).

Les parties conviennent également de se fixer a minima un objectif de 10 % de transformation en CDI des contrats en alternance, ce chiffre étant compris dans les 1,5% d'embauches.

3.1.2. Moyens d'atteinte des objectifs

Pour atteindre les objectifs fixés dans les précédents paragraphes, **SODEXO FRANCE** cherchera également à trouver des synergies avec toutes les structures (publiques, privées, associatives).

3.1.2.1. L'articulation avec la procédure Ressources Humaines

Les Responsables Ressources Humaines sont associés à la politique Handicap et veillent à l'application des dispositions de l'Accord grâce aux actions suivantes :

- Sensibilisation des recruteurs et notamment de la Direction de l'Acquisition des Talents (DAT) aux spécificités du recrutement des personnes handicapées (et de la diversité au sens large) et participation à des forums de recrutement.
- Intégration de la notion de handicap dans les outils GRH (dossiers de reprise du personnel, visites conseil, ...).
- Définition de façon plus précise des besoins d'information et de reporting.
- Intégration des actions et du rôle de la Mission Handicap dans les process RH.

SODEXO FRANCE rappelle qu'il est important que les alternants et stagiaires handicapés de plus de 6 mois puissent être reçus par leur manager et le Responsable Ressources Humaines avant la fin de leur contrat. L'alternant et le stagiaire handicapé ont la possibilité de solliciter la présence d'un membre du réseau Handicap lors de ce rendez-vous.

3.1.2.2. Canaux de recrutement

En complément des canaux de recrutement habituels (Cap emploi, Pôle emploi, Forums emploi spécialisés, CFA Handi-Accueillants, CFA des Chefs, candidatures spontanées etc...), il est convenu de travailler en concertation avec la Direction de l'Acquisition des Talents pour intégrer de nouveaux salariés handicapés de tous statuts.

L'utilisation des nouveaux dispositifs existants pour faciliter l'embauche de personnes handicapées sera favorisée pour tout type de contrat comme l'emploi accompagné, le CDD Tremplin et les Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT).

3.1.2.3. Accueil et intégration des personnes handicapées

Dans le cadre de l'accueil et de l'intégration des personnes handicapées, les actions suivantes seront menées :

- Réalisation d'une visite médicale d'information et de prévention.
- Une sensibilisation des équipes sur les sites qui accueillent pour la première fois une personne handicapée sera organisée au plus tôt en utilisant les outils existants les plus adaptés au contexte, sous réserve de l'accord préalable du salarié concerné. Cette sensibilisation peut également être organisée sur les sites qui le souhaitent.
Selon les cas, cette sensibilisation pourra être animée par un membre du Réseau Handicap et/ou par la structure d'origine de la personne handicapée.
- Remise d'un support Mission Handicap lors de la reprise de personnel,
- Envoi d'un courrier et du support Mission Handicap à tout salarié bénéficiant pour la première fois du statut de travailleur handicapé.

Lors d'une embauche (CDI / Apprentissage / CDD en tenant compte de la durée du contrat) nécessitant une adaptation de poste sur site (et en télétravail pour les postes qui le permettent), et après consultation de la Mission Handicap, les coûts générés (intervention d'un ergonome, achat de matériel, etc...) seront pris en charge sur le budget de l'accord tel que défini dans l'annexe 4.

3.1.2.4. Accompagnement de personnes handicapées dans le cadre d'une collaboration avec le secteur protégé et adapté

Tout responsable de site prenant pour la première fois ses fonctions sur un établissement d'accueil de personnes handicapées bénéficiera de la formation « Travailler dans un établissement d'accueil de personnes handicapées » inscrite au catalogue de formation.

3.1.3. Indicateurs de suivi

Cumul du nombre de recrutements par année civile :

- CDI (en personnes physiques)
- CDD de plus de 6 mois (en personnes physiques)
- Alternants et stagiaires.
- Pérennisation des CDD en CDI

Statistiques des effectifs Travailleurs Handicapés :

- 5 métiers les plus représentés.
- Pyramide des âges par genre.

BS GS dR
SS TR EV

- Répartition par Entité
- Répartition par CSEE
- Répartition par statut (Employé, Agent de Maîtrise, Agent de Maîtrise Article 36 et Cadre)

3.2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DES RISQUES D'INAPTITUDE DES SALARIES HANDICAPES

3.2.1. Définition des objectifs

Dans la continuité des précédents accords, **SODEXO FRANCE** souhaite se doter d'un plan d'actions efficace permettant d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi de ses salariés reconnus travailleurs handicapés.

La définition classique d'une action de maintien dans l'emploi est une action qui vise à assurer la continuité du lien contractuel entre un employeur et un salarié dont le handicap survient ou s'aggrave, dans le but de conserver une dynamique professionnelle.

SODEXO FRANCE a choisi d'aborder le sujet du maintien dans l'emploi des personnes handicapées de façon globale c'est-à-dire y compris de façon anticipée et préventive.

Il est rappelé que pour favoriser le maintien dans l'emploi, l'implication de tous les acteurs est indispensable. Il est fondamental que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique dans la démarche de maintien dans l'emploi.

De même, le Médecin du Travail, par ses attributions particulières, sera sollicité pour participer à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie.

Compte tenu des progrès réalisés en matière de maintien dans l'emploi, les parties s'accordent sur un objectif plancher ambitieux à savoir 200 maintiens dans l'emploi sur la durée du présent accord.

3.2.2. Moyens d'atteinte des objectifs

3.2.2.1. Identification et anticipation des maintiens dans l'emploi à venir

Les études menées pendant les précédents accords ont démontré qu'un des facteurs clés de succès réside dans l'anticipation.

L'objectif est de permettre la résolution des cas de maintien dans l'emploi dans les meilleurs délais et en évitant autant que possible les situations d'urgence.

Il est souhaitable, dans ce cadre, de poursuivre le processus mis en place lors du précédent accord à savoir :

Handwritten initials: BS, GS, LB, SS, AR, EV

- Identification des arrêts pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle de longue durée ou répétitifs (plus de 90 jours ouvrés) des salariés reconnus Travailleurs Handicapés.
- Fichier par entité juridique transmis aux Responsables Ressources Humaines (diffusion trimestrielle). Ce fichier pourra servir de base de travail aux réunions régionales du réseau.
- Point réalisé avec la hiérarchie sur les situations au cas par cas (revue RH, visite site...).
- Si le contact avec le salarié n'existe plus, le Responsable Ressources Humaines peut envoyer, selon la procédure définie en annexe 5, un courrier de reprise de contact signé par le Service social au salarié concerné lui indiquant, notamment, la possibilité de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise et ce, afin d'anticiper dans les meilleures conditions une possible reprise du travail. Ce courrier sera transmis, pour information, au Service social.

3.2.2.2. Maintien dans l'emploi : segment, inter-segment et transversalité

L'une des forces de **SODEXO FRANCE** doit résider dans sa capacité à proposer des postes et qualifications variés dans des secteurs d'activité divers (Restauration, Maintenance, Hospitalité, etc...).

Tout dossier de maintien dans l'emploi sera traité en premier lieu dans le bassin d'emploi d'origine et dans une approche inter-segments.

S'il est nécessaire de poursuivre la recherche de solutions, les autres entités du Groupe pourront être sollicitées.

Dans le cas d'une inaptitude déclarée au poste de travail d'un salarié handicapé - sauf mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi conformément aux dispositions des articles L.1226-2-1 et L.1226-12 du code du travail, les recherches de reclassement se font immédiatement de manière globale et en transversalité.

Dès connaissance d'un dossier, la Mission Handicap apportera conseil et appui au Responsable Ressources Humaines dans la recherche de solutions.

Le réseau Handicap du périmètre concerné sera informé dans le cadre d'un accompagnement nécessaire.

Certaines situations peuvent nécessiter la réalisation d'un arbitrage selon la procédure ci-dessous.

Ainsi, dans le cas d'une proposition de poste répondant à un besoin réel qui remplit les critères suivants :

BS GS JB
SS FF FL

- Restrictions médicales (nouveau poste et nouvelles missions validés par le Médecin du Travail).
- Compétences (savoirs, savoir-faire, savoir-être), en sachant que les compétences manquantes pourraient être financées ou co-financées dans l'enveloppe Maintien dans l'emploi.
- Aptitudes.
- Expériences professionnelles.
- Critères de mobilité du salarié.
- Implication du salarié.

⇒ **Si, à l'issue de l'entretien de recrutement, de préférence physique, entre la hiérarchie accueillante, le RRH et le salarié, la structure accueillante s'oppose à l'intégration du salarié en ne donnant pas de retour objectif écrit lié aux critères cités supra,**

⇒ **cela donnera lieu au déclenchement d'une commission d'arbitrage** composée par :

- Les membres du Réseau Handicap concernés par la situation.
- Les DR des deux structures, ou un représentant dûment mandaté.
- le RRH
- Selon les situations, d'autres experts pourront être sollicités à la demande de l'entreprise ou du salarié (Assistants sociaux, SST, associations...).

Cette commission peut se tenir de façon distancielle en accord avec chacun des participants.

Il pourra arriver qu'à l'issue de cette commission d'arbitrage, la situation reste bloquée.

La Mission Handicap sollicitera alors le Directeur des Ressources Humaines France pour déclencher un arbitrage définitif entre les deux Directeurs Généraux des segments concernés dans un délai qui ne pourra pas excéder 15 jours après la commission d'arbitrage dans le but de trouver une issue favorable à la situation.

3.2.2.3. Actions menées dans le cadre du maintien dans l'emploi

La Mission Handicap devra être sollicitée en amont des projets d'adaptation de postes sur site (et en télétravail pour les postes qui le permettent), pour en vérifier la faisabilité technique, organisationnelle et financière.

Un appel aux services d'experts ergonomes, de Cap Emploi, de structures d'Emploi Accompagné, d'organismes spécialisés, etc... pourra être effectué en privilégiant les ressources disponibles au sein des services de santé au travail.

Lors d'un reclassement nécessitant une adaptation de poste ou un délai de mise en œuvre, et après consultation de la Mission Handicap, les coûts générés (intervention d'un ergonome, achat de matériel, garantie de ressources, etc..) seront pris en charge, tel que défini dans l'annexe 4.

Dans le cadre d'aménagements techniques du poste de travail, les fournisseurs proposant des tests et/ou formations à l'utilisation du matériel recommandé seront privilégiés. Ces fournisseurs seront identifiés par les Responsables de la Mission Handicap.

Par ailleurs, une enveloppe formation spécifique à la Mission Handicap et dédiée au reclassement professionnel interne pourra être activée dès lors que la prise de poste, dans le cadre du maintien dans l'emploi, nécessite la mise à jour ou l'acquisition de compétences (formation, doublure...).

Concernant les aménagements organisationnels, l'employeur s'efforcera, dès lors que cela sera demandé par le médecin du travail :

- D'aménager les horaires de travail des salariés handicapés.
- De laisser la possibilité aux salariés handicapés de demander à bénéficier d'un temps partiel.
- Si besoin de l'orienter vers le Réseau Handicap et les assistants sociaux.

Dans le cas où aucun maintien dans l'emploi interne n'est possible, le Réseau Handicap et la Mission Handicap pourront solliciter les différents acteurs externes de l'entreprise pour évaluer toutes les mesures d'accompagnement en vue d'une reconversion professionnelle (bilan de compétences, faciliter les démarches de formation, etc.). Le financement pourra être réalisé par la Mission Handicap selon le budget prévu à l'annexe 4.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée à l'aspect psychologique et à l'acceptation du handicap dans les situations où un salarié devient travailleur handicapé en cours de carrière. Ainsi la prise d'un rendez-vous médical sera proposée au salarié auprès de la médecine du travail en cas de reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicapé.

De plus, tout handicap nécessitant une attention et des ressources particulières pourra bénéficier d'un accompagnement individuel pris en charge selon l'enveloppe prévue par le budget en annexe 4 et en faisant appel à des structures spécialisées.

Afin de permettre aux travailleurs handicapés de se rendre à certains rendez-vous médicaux indispensables, les parties conviennent de faciliter le choix et la prise de leurs jours de réduction du temps de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrés minimum (gestion actuelle du planning).

Il est à noter que sous réserve de leur acquisition, cette prise de jours de RTT peut être accolée à la prise de jours de congés payés, sans permettre au salarié de bénéficier de congés de fractionnement (sauf si les conditions de fractionnement sont à l'initiative de l'employeur). Ces jours de RTT doivent être pris sur la période de référence.

Au vu des demandes reçues lors des précédents accords, les parties souhaitent permettre aux Travailleurs Handicapés en affection de longue durée (ALD) de bénéficier, en l'absence de paiement de salaire pendant le délai de carence, de jours d'absence autorisée payée, dans la limite de 12 jours par année civile, à concurrence de 2.000€ bruts charges patronales comprises par année civile, pour se rendre à un examen médical. Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié devra fournir un justificatif de présence à cet examen médical, en lien avec son ALD, indiquant son nom et prénom ainsi que la date de l'examen.

BS GS 213
SS TR EV

3.2.2.4. Spécificité des travailleurs handicapés ayant un handicap psychique

Le handicap psychique nécessitant une attention, des ressources particulières et un accompagnement sur-mesure parfois sur la durée, la prise en charge de cet accompagnement sera réalisée selon une enveloppe particulière telle que prévue par le budget à l'annexe 4 et en faisant appel à des structures spécialisées qui pourront également intervenir, si besoin, pour sensibiliser l'équipe.

Enfin, en vue de maintenir et de sécuriser de manière durable l'emploi en milieu ordinaire de ses salariés, la mise en place du dispositif « Emploi Accompagné » pourra être sollicitée selon les conditions prévues par la loi.

3.2.3. Indicateurs de suivi

Cumul des maintiens dans l'emploi de salariés handicapés par année civile (Suivis/Finalisés).
Détails des réalisations des maintiens dans l'emploi de salariés handicapés (fichier anonymisé).

Nombre de licenciements pour inaptitude par périmètre de CSEE :

- De salariés handicapés.
- Et de l'ensemble des salariés

Nombre de sorties de salariés handicapés

3.3. PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

3.3.1 Définition des objectifs

3.3.1.1. Formations destinées aux salariés handicapés, évolution professionnelle et promotion

Les personnes handicapées doivent bénéficier des programmes de formation de l'entreprise au même titre que tous les salariés et ce, dans une volonté de non-discrimination.

Dès que cela sera nécessaire, des adaptations seront apportées pour faciliter l'accès à ces formations : accessibilité des lieux, traduction en Langue des Signes Française, etc...

Afin d'être certaine que les responsables et travailleurs handicapés ne s'autocensurent pas, **SODEXO FRANCE** s'engage à communiquer sur la possibilité de rendre accessibles les dispositifs de formation, et ce, dans une logique de sécurisation du parcours professionnel du salarié.

Par ailleurs, pour veiller au bon déroulement du parcours du salarié, **SODEXO FRANCE** rappelle l'obligation de tenir un entretien professionnel dans les conditions fixées par l'accord de branche.

Le salarié qui en fait la demande peut se faire accompagner lors de cet entretien par un membre du Réseau Handicap.

Le salarié ayant la reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé pourra solliciter son responsable hiérarchique afin de bénéficier, avant l'échéance fixée par l'accord de branche, d'un entretien professionnel supplémentaire.

Lors de la commission de suivi nationale, un focus sur l'évolution du nombre de salariés handicapés formés et du nombre d'heures de formation suivies sera réalisé, en comparaison des mêmes chiffres concernant les autres salariés.

3.3.1.2. Formations destinées aux encadrants et aux membres des équipes

La formation « Favoriser l'intégration des personnes handicapées » fait partie du plan de formation de l'entreprise.

Celle-ci s'adresse à chaque responsable opérationnel et/ou fonctionnel dès lors qu'il intégrera ou managera au sein de son équipe un salarié handicapé. Si cette intégration arrive après la remontée du plan de formation (ouverture de site, reprise de personnel), une sensibilisation telle que citée précédemment sera mise en place par le Réseau Handicap, sur demande. La Mission Handicap proposera un outil de sensibilisation adaptable et utilisable par le Réseau Handicap.

La formation « Favoriser l'intégration des personnes handicapées » sera financée par le budget formation.

3.3.1.3. Formation du Réseau Handicap

L'ensemble des membres du Réseau Handicap sera formé tout au long de la durée de l'Accord et pourra ainsi bénéficier d'actions de formation de différente nature.

Les formations seront financées par le budget de la Mission Handicap.

Afin d'informer régulièrement tous les acteurs de la politique Handicap, un groupe Microsoft Teams du réseau Handicap sera créé et animé par la Mission Handicap.

3.3.2. Moyens d'atteinte des objectifs

Afin de garantir l'accessibilité des formations, un examen de la situation sera fait au cas par cas (aménagement techniques ou pédagogiques).

3.3.3. Indicateurs de suivi

Nombre de salariés handicapés formés

Nombre d'heures de formations suivies par les travailleurs handicapés

Comparaison du nombre d'heures moyen de formation de l'ensemble des salariés en CDI et des travailleurs handicapés en CDI

Comparaison du taux de formation de l'ensemble des salariés en CDI et des travailleurs handicapés en CDI

Typologie des formations suivies

Nombre d'inscriptions à la formation « Favoriser l'intégration des personnes handicapées » et « Travailler dans un établissement d'accueil de personnes handicapées »

Nombre d'entretiens professionnels suivis par les travailleurs handicapés.

3.4. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

3.4.1. Définition des objectifs

Le législateur ne donne plus la possibilité à l'entreprise de répondre à son obligation légale par la collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Il est cependant possible de déduire 30% du montant utile (part Main d'œuvre) des factures du Secteur du Travail Protégé et Adapté de sa contribution, dans la limite de 50% si le taux d'emploi est inférieur à 3% et de 75% s'il est supérieur ou égal à 3%.

Au-delà de l'aspect légal, recourir au Secteur Protégé et Adapté permet d'élargir sa palette de fournisseurs et prestataires mais surtout permet à certaines personnes handicapées d'avoir une activité professionnelle et de développer leurs compétences.

Dans ce cadre, **SODEXO FRANCE** souhaite faire évoluer le montant des factures payées au Secteur du Travail Protégé et Adapté à 2,5 millions d'euros en 2023.

3.4.2. Moyens d'atteinte des objectifs

Pour cela, **SODEXO FRANCE** souhaite utiliser l'ensemble des leviers nécessaires à l'atteinte de ces objectifs :

- Utilisation de l'Annuaire SMS afin de favoriser le business croisé,
- Interventions régulières et travail en commun avec le service Achats,
- Participation à des salons spécifiques : Inclusiv'Day, HandiHA, etc...
- Abonnement à une plateforme ou un annuaire dédié,
- Recours à des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) pour certaines prestations.
- Recours à des Entreprises Adaptées de Travail Temporaire
- Utilisation des Entreprises adaptées pour des projets de CDD Tremplin.

Les instances représentatives du personnel ont également la possibilité de solliciter le Secteur du Travail Protégé et Adapté pour des prestations de service ou des achats de fournitures dans le cadre de leurs activités sociales.

3.4.3. Indicateurs de suivi

Evolution du CA HT confié au Secteur du Travail Protégé et Adapté.

Nombre de salons/événements réalisés.

Handwritten initials: SS, AR, eV, and other scribbles.

3.5 PLAN D'ACCOMPAGNEMENT

3.5.1 Définition de l'action pertinente

3.5.1.1. A destination des salariés reconnus travailleurs handicapés

Les salariés seront informés qu'ils ont la possibilité de faire parvenir le justificatif à jour et/ou le renouvellement de la qualité de travailleur handicapé à la Mission Handicap afin qu'elle ait connaissance de leur statut.

De ce fait, la Mission Handicap pourra, le cas échéant, leur faire bénéficier des mesures du présent accord.

De plus, après étude du dossier et dans le cas où des sommes resteraient à la charge du salarié, un co-financement des équipements (prothèses, orthèses...) favorisant les capacités de la personne, dans sa vie privée comme professionnelle, pourra être accordée, et sur présentation des justificatifs, selon la prise en charge forfaitaire définie à l'annexe 4.

3.5.1.2. Accompagnement des équipes opérationnelles et commerciales et synergies avec nos clients

La Mission Handicap pourra être sollicitée par les équipes opérationnelles et commerciales afin d'apporter son expertise dans le cadre :

- De dossiers commerciaux (renouvellement de contrat, appels d'offres...),
- De l'adaptation de nouveaux locaux (nouveaux restaurants) à l'accueil de personnes handicapées salariées ou clientes.

Néanmoins, la Mission Handicap n'apporte ici que son expertise mais pas de financement.

Comme par le passé, **SODEXO FRANCE** développera des synergies avec les Missions Handicap de ses clients et prospects afin d'élaborer des actions communes.

3.5.1.3. Partenariats et soutiens

SODEXO FRANCE est depuis de nombreuses années engagée aux côtés de diverses associations œuvrant pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées, et leur apporte soutien logistique et financier.

La Mission Handicap ainsi que le Réseau Handicap pourront s'appuyer sur ces partenariats pour atteindre les objectifs fixés dans cet accord.

De manière générale, **SODEXO FRANCE** multipliera les échanges avec les associations représentatives et les Clubs d'entreprises (Handicap et Compétences, Cercle des Equitables, etc...) afin de parfaire son expérience sur la thématique du Handicap.

3.5.2 Moyens d'atteinte de l'action pertinente

En cas de convocation par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées d'un salarié ayant effectué une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, une demi-journée d'absence autorisée payée sera prise en charge par la Mission Handicap sur présentation du justificatif.

Concernant le co-financement des appareillages personnels, une fiche pratique, établie par la Mission Handicap, est disponible sur Sodexo_Net. Celle-ci récapitule les modalités pratiques et les autres aides (AGEFIPH, MDPH...) qui peuvent être sollicitées par le salarié concerné.

Les dossiers AGEFIPH et MDPH sont également disponibles sur Sodexo_Net.

3.6 PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

3.6.1 Définition de l'action pertinente

Faire vivre une politique Handicap au sein d'une entreprise nécessite de maintenir une communication constante autour de cette thématique, notamment en interne.

3.6.2 Moyens d'atteinte de l'action pertinente

3.6.2.1 Communication et sensibilisation interne

Les actions initiées lors des précédents accords seront poursuivies (Page « Engagées » dans Tous Sodexo, rubrique RSE dans la lettre d'info du RLC, Newsletter Sogeres, réseaux sociaux, etc...)

Dans le cadre de la promotion de ce nouvel accord Handicap, **SODEXO FRANCE** s'engage à faire connaître les actions de la Mission Handicap et du réseau Handicap.

Pour ce faire, **SODEXO FRANCE** veillera à ce que :

- le contenu du nouvel accord Handicap soit présenté par un membre du Réseau Handicap et/ou la Mission Handicap en CSEE via les commissions de suivi décentralisées,
- ce contenu soit également présenté lors d'un Webinar à tous les membres du réseau Handicap.
- Cette présentation soit relayée par les Responsables Ressources Humaines et les Directeurs Régionaux auprès des équipes lors des comités de direction, des réunions de secteur et des réunions d'équipe. Une feuille d'émargement sera, à cette occasion, remplie.

Handwritten initials: JB, GS, AB, SS, AR, EU

- Une Minute Diversité soit présentée au Groupe Teams du réseau Handicap puis relayée par les opérationnels, dans laquelle le sujet du Handicap sera abordée a minima 2 fois par an.
- La politique Diversité soit présentée lors du parcours d'intégration des responsables de site, cadres et cadres dirigeants afin de faciliter son appropriation via de nouveaux supports de communication,
- Des actions de sensibilisation générale sur le Handicap (Duoday, Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, etc...) soient organisées au cours de la durée de l'Accord,
- Des informations soient transmises au domicile des salariés à l'instar des brochures Mission Handicap réalisées en 2010, 2012, 2015 et 2018.
- Les membres du réseau soient invités et associés au concours de pâtisserie du Segment Santé Médico-Social « Un pour tous, tous pour un ».
- La Politique Handicap soit rendue plus visible sur l'Intranet.

3.6.2.2 Communication externe

Afin de mener à bien des actions de communication externes, **SODEXO FRANCE** continuera :

- A entretenir des relations privilégiées avec les partenaires externes (Cap Emploi, MDPH, Pôle Emploi, Agefiph, ...).
- A renforcer les liens avec les Services de Médecine du Travail,
- A répondre aux sollicitations gracieuses de la presse nationale, locale ou spécialisée.

3.6.3 Indicateurs de suivi

- Nombre d'interventions du Service Diversité et Inclusion en CSEE
- Nombre de Webinars du réseau Handicap

ARTICLE 4 – FINANCEMENT

SODEXO FRANCE s'engage à mettre à disposition l'intégralité du montant de la contribution pour les années 2021/2022/2023 dans le cadre du déploiement du présent accord.

Pour 2019, la contribution de SODEXO France IRP 2007 était de 275 243,26 €, celle de SOGERES était de 374 260 € et celle de SAGERE était de 9 508,44 €, LA NORMANDE n'ayant pas de contribution pour cette même année.

Chaque année, le budget de la Mission Handicap sera réévalué en fonction de l'évolution de la structure de l'entreprise et du taux d'emploi. Cette dernière information sera connue à l'issue de la période légale de réalisation des DOETH.

Un récapitulatif des DOETH sera transmis annuellement aux Directeurs Régionaux et Responsables Ressources Humaines afin d'anticiper les actions à mener sur l'année suivante.

Les dépenses seront présentées en commission de suivi et seront affectées principalement aux items ci-dessous (voir détails du budget prévisionnel en annexe) :

Organisation et déploiement de l'accord :

- Pilotage de la politique Emploi / Handicap.
- Logiciel de suivi (Ophimum)
- Commissions de suivi/négociation.
- Prise en charge des frais du Réseau Handicap (Déplacements, Formations, Interventions régions, etc...).

Plan d'embauche :

- Aide à l'embauche en CDI
- Aide à l'embauche en alternance
- Aide au stage
- Adaptation de postes de travail et aides à l'emploi pour les sites qui embaucheront des personnes handicapées.

Plan de maintien dans l'emploi :

- Aide au maintien dans l'emploi.
- Prestations externes : ergonomes, experts externes...
- Adaptation technique du poste de travail.
- Bilan de compétences.

Plan de formation :

- Garantir l'accessibilité au Plan de Formation (Interprète LSF, Transports, etc.).

Plan de communication et de sensibilisation :

- Création d'outils de sensibilisation et de formation.

Dans le cadre de cet accord, **SODEXO FRANCE** rappelle que les aides et les financements de la Mission Handicap doivent être dédiés spécifiquement au développement des embauches de travailleurs handicapés, à leur intégration en milieu ordinaire et à leur maintien dans l'emploi.

Il convient de rappeler que, dans l'hypothèse où la contribution aurait été dépensée avant la fin de l'accord, **SODEXO FRANCE** pourrait abonder de façon raisonnable le budget de la Mission Handicap pour financer des actions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entrera en vigueur à compter du 1^{er} Janvier 2021 sous condition de la délivrance de l'agrément par l'autorité administrative compétente.

Il prendra fin de plein droit le 31 décembre 2023 et cessera de produire ses effets à cette date.

Le présent accord sera présenté à l'agrément de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi des Yvelines avant de devenir pleinement exécutoire. Un point annuel sera fait sur l'avancée des actions auprès de la DIRECCTE des Yvelines.

En cas de refus de l'agrément, l'ensemble des dispositions du présent accord serait nul et non avenu.

ARTICLE 6 - REVISION

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées par l'article L.2261-7-1 du code du travail, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modifications.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

L'avenant sera soumis aux mêmes formalités de publicité et dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision au présent accord sera soumis, comme l'accord initial, à l'agrément par l'autorité administrative compétente.

ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT

Le présent Accord négocié dans les termes de l'article L.2232-12 du code du travail constitue un accord collectif.

Il en résulte qu'il est soumis à l'ensemble des règles applicables en la matière et notamment à celles du dépôt défini par les articles L.2231-5, L.2231-5-1, L.2231-6, et D.2231-2 et suivants du code du travail.

Dès sa conclusion, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord ainsi qu'à la Direction de **SODEXO FRANCE**.

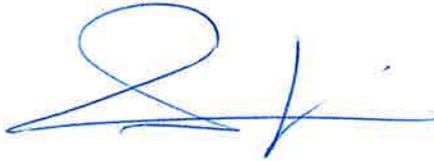
En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de **SODEXO FRANCE**. Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les Parties signataires rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du code du travail.

Fait à Guyancourt, en 8 exemplaires originaux, le 11 février 2021

Pour SODEXO FRANCE



Monsieur François REBEIX
Directeur des Ressources Humaines France

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

- CFDT Fédération des services représentée par Madame Silvie BECCARI, Déléguée Syndicale Centrale



- CFE-CGC Fédération INOVA Syndicat National de la Restauration Collective représentée par Monsieur Laurent BIRKEL, Délégué Syndical Central

- CFTC – CSFV représentée par Madame Sylvie SANZ, Déléguée Syndicale Centrale

- CGT Fédération Commerce, Distribution, Services représentée par Monsieur Gilles SEVILLA, Délégué Syndical Central

- FO FGTA représentée par Monsieur Eric VILLECROZE, Délégué Syndical Central

ANNEXES

Annexe 1 : Périmètre du présent Accord

Liste des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et regroupées sous le vocable **SODEXO FRANCE**

Nom de l'entité Sodexo	N° RCS	N°SIRET	APE	Référent Handicap
SODEXO EN FRANCE	310 923 008	00117	5629B	Pilote de l'Accord
SODEXO ENTREPRISES	338 253 230	22013	5629A	Pilote de l'Accord
SODEXO SANTE MEDICO SOCIAL (SMS)	338 253 081	23562	5629A	Pilote de l'Accord
SOCIETE FRANCAISE DE RESTAURATION ET SERVICES (SFRS)	338 253 131	10992	5629A	Pilote de l'Accord
SOCIETE BRETONNE DE RESTAURATION ET SERVICES (SBRS)	432 456 556	00070	5629B	Pilote de l'Accord
SOCIETE MARSEILLAISE DE RESTAURATION ET SERVICES (SMRS)	392 343 083	00052	5629B	Pilote de l'Accord
SOCIETE THONONAISE DE RESTAURATION ET SERVICES (STRS)	432 503 175	00015	5629B	Pilote de l'Accord
C'MIDY	843 409 137	00018	5629B	Pilote de l'Accord
RESTAURATION AUBERGE A LIENS	493 886 477	00048	5629B	Pilote de l'Accord
SOGERES	572 102 176	19623	5629B	Référent Sogeres
LA NORMANDE	326 150 059	00052	5629B	Pilote de l'Accord
SAGERE	310 801 162	00036	5629A	Pilote de l'Accord

JBB GS dB
SS TR EL

Annexe 2 : Glossaire

AAH	Allocation Adulte Handicapé
ADAPT	Association pour l'insertion et la formation professionnelle des personnes handicapées physiques et sensorielles
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
ANACT / ARACT	Agence Nationale / Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
APAJH	Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés
APF	Association des Paralysés de France
CAP EMPLOI	Réseau national d'agences d'aide à l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés
CDAPH	Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées
CRF	Centre de Réadaptation Fonctionnelle
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CPO	Centre de Pré-orientation
DAT	Direction de l'Acquisition des Talents
DEAcc	Dispositifs d'Emploi Accompagné
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration Obligatoire pour l'Emploi des Travailleurs Handicapés
EA	Entreprise Adaptée
EATT	Entreprise Adaptée de Travail Temporaire
EMT	Evaluation en Milieu de Travail
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
FEGAPEI	Fédération nationale de parents et amis gestionnaires d'établissements et services pour les personnes handicapées mentales
FFH	Fédération Française Handisport
FFSA	Fédération Française du Sport Adapté
FISAF	Fédération nationale pour l'Insertion des Sourds et des Aveugles
GESAT	Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail
IME	Institut Médico-Educatif (pour l'éducation des enfants et adolescents atteints d'un handicap)
MAT	Manager de l'Acquisition des Talents
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PRITH	Plans Régionaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
QHNE	Qualité Hygiène Nutrition Environnement
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RRH	Responsable des Ressources Humaines
SST	Santé Sécurité au Travail
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées (ex-Gap UNETA)

Annexe 3 : Rôle des membres du Réseau Handicap

Tous les membres du Réseau Handicap participent aux réunions locales de leur périmètre.

Rôle du Correspondant OS

- ✓ Diffuser les informations transmises par la Mission Handicap auprès de son organisation,
- ✓ Faire remonter les situations de maintien dans l'emploi et suivre les salariés handicapés en difficulté en collaboration avec les correspondants RH et la Mission Handicap,
- ✓ Accompagner les démarches de reconnaissance de Travailleur Handicapé,
- ✓ Veiller à ce que les salariés aient eu connaissance des informations transmises par la Mission Handicap,
- ✓ Accompagner les actions de sensibilisation et de communication en lien avec la Mission Handicap : forums, SEEPH, DUODAY, Journée mondiale du Handicap, sensibilisation des salariés etc...

Rôle du correspondant CSEE

- ✓ Proposer régulièrement la mise à l'ordre du jour du suivi de l'Accord Handicap et informer trimestriellement le CSEE du suivi des maintiens dans l'emploi finalisés
- ✓ Remonter les situations qui nécessitent l'intervention de la Mission Handicap
- ✓ Intervenir une fois par an en réunion de Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

Rôle du correspondant Achats

- ✓ Diffuser les informations transmises par la Mission Handicap
- ✓ Référencement et qualification du STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté)
- ✓ Être en soutien des ventes lors d'appels d'offres
- ✓ Communiquer sur les actions menées en liaison avec le service Achats dans le cadre de la lettre Echo Achats.

Rôle du correspondant DAT (Direction de l'Acquisition des Talents)

- ✓ Diffuser les informations transmises par la Mission Handicap à tous les Managers de l'Acquisition des Talents
- ✓ Être en lien avec les organismes de recrutement tels le Cap Emploi ou les plateformes d'emploi accompagné
- ✓ Participer à des forums spécifiques au Handicap

Rôle du coordinateur régional

- ✓ Animer des réunions locales du réseau handicap de manière régulière, a minima une fois la première année d'application de l'accord et deux fois les deux années suivantes

- ✓ Etre le point de contact des managers de l'Acquisition des Talents régionaux pour la participation à des événements spécifiques et/ou à des projets de recrutement avec le soutien de la Mission Handicap.
- ✓ Inviter une fois par an le Responsable Régional Achats lors d'une réunion locale.

Rôle du responsable RH

- ✓ Diffuser les informations transmises par la Mission Handicap sur son périmètre
- ✓ Impliquer le réseau Handicap dans les dossiers de maintien dans l'emploi et de recherche de reclassement
- ✓ Garantir la bonne application de l'Accord Handicap sur son périmètre
- ✓ Suivre les dossiers d'intégration et de maintien dans l'emploi de son périmètre, valider la marche à suivre avec les différents acteurs du maintien dans l'emploi en interne et en externe

Rôle du Directeur Régional ou du représentant volontaire

- ✓ Garantir la bonne application de l'Accord Handicap sur son périmètre en lien avec son référent RH
- ✓ Diffuser et partager les informations et les actions de sensibilisation/communication sur son périmètre pour que ses équipes s'en emparent
- ✓ Promouvoir le recours au STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) sur son périmètre
- ✓ Inviter le correspondant Handicap du CSEE en Comité de DR afin qu'il puisse sensibiliser avec l'appui de la Mission Handicap sur les actions menées par le réseau ou en cours.

Annexe 4 – Détail des aides et financements de la Mission Handicap

Les montants indiqués sont des plafonds pour 2021 - 2022 - 2023. Ils sont donnés à titre indicatif et feront l'objet éventuellement d'une redéfinition annuelle, par la Mission Handicap en concertation avec les organisations syndicales, en fonction des besoins et des moyens financiers. L'ensemble des aides et des remboursements se fait sur le site d'affectation.

Embauche et Intégration en milieu ordinaire	
Aide à l'embauche CDI	1000 € versés à l'issue de la période d'essai ou lors de la transformation d'un CDD en CDI
Aide à l'alternance (apprentissage et professionnalisation)	<ul style="list-style-type: none"> - 350 € / mois pendant la durée du contrat d'alternance - 1000 € / année d'alternance versés à l'issue du contrat si : <ul style="list-style-type: none"> - Embauche CDI - Poursuite en alternance sur un diplôme de niveau supérieur
Aide à l'intégration d'une personne en stage /PMSMP*	200 € par mois à partir d'un mois de stage
Aménagement de poste Accessibilité de l'environnement de travail (en accord avec le client ou dans les locaux Sodexo)*	5 000 € (hors étude ergonomique et accompagnement spécifique Handicap psychique)

Maintien dans l'emploi	
Aide maintien dans l'emploi	2000 € versés en déduction d'éventuels autres financements
Absences autorisées payées pour examen médical en l'absence de paiement de salaire pendant le délai de carence	12 jours par année civile à concurrence de 2 000€ bruts charges patronales comprises par année civile sur présentation d'un justificatif de présence à un examen médical en lien avec l'ALD
Bilan professionnel **	2 500 €
Formation pour le reclassement professionnel interne (doubleur de poste et/ou formation)	5 000 € bruts charges patronales éventuelles comprises
Aménagement de poste Accessibilité de l'environnement de travail (en accord avec le client ou dans les locaux Sodexo) *	5 000 € (hors étude ergonomique accompagnement spécifique Handicap psychique)
Equipements personnels (prothèses, etc.) ***	1500 € (remboursés au salarié)

* Les coûts résiduels liés aux aménagements de poste pourront être pris en charge par le site accueillant. Des synergies peuvent également être développées avec nos clients pour les éléments touchant au bâti. Néanmoins le financement de la Mission Handicap se fera hors aménagement de l'accessibilité des locaux professionnels.

** Bilan de compétences, bilan maintien dans l'emploi, etc. Réalisés par un organisme favorisant la prise en compte du handicap et de ses conséquences sur le poste de travail.

*** Co-financement (dans la limite de 1500 €) du reste à payer une fois déduits les remboursements Sécurité Sociale et Mutuelle et les aides MDPH, AGEFIPH ou régionales selon les cas.

RS 6/23
SS TR EV

Annexe 5 - Process de reprise de contact en anticipation des situations de maintien dans l'emploi et d'inaptitude des travailleurs handicapés

Process de reprise de contact en anticipation des situations de maintien dans l'emploi et d'inaptitude

La Mission Handicap réalise un reporting trimestriel permettant d'identifier l'ensemble des salariés en arrêt maladie ainsi que les salariés reconnus Travailleurs Handicapés en AT/MP de longue durée (Fixé à 90 jours).

NB : Vous avez la possibilité de visualiser les arrêts répétitifs en décochant les filtres des fichiers Excel.

Ce reporting est analysé par les RRH qui valident tout d'abord auprès de la hiérarchie du salarié concerné si le lien avec l'Entreprise existe toujours (contacts et/ou infos sur la situation du collaborateur quel-que-soit le canal).

1) Si le lien avec l'entreprise est rompu ou n'existe pas (transfert de personnel pendant l'arrêt par exemple), le RRH envoie le courrier-type en PJ au salarié tout en informant la hiérarchie et le Service Social de cet envoi.

- Le salarié pourra ainsi se manifester, en toute confidentialité, auprès des Assistantes Sociales
- En fonction de la situation, si cela s'avère nécessaire, un processus de maintien dans l'emploi pourra être enclenché en amont d'une inaptitude.

2) Si le lien avec l'entreprise existe toujours (informations connues par le Responsable de site, les collègues etc...), il faut néanmoins anticiper le retour du salarié dans l'entreprise pour permettre son maintien dans l'emploi en s'assurant qu'il a connaissance des outils et contacts à sa disposition (visite de pré-reprise, Service Social, Mission Handicap, Cap Emploi etc.).

Annexe 6 – Fiche pratique Handicap - Co-financement des équipements personnels



Co-financement des équipements personnels

QU'EST-CE QU'UN EQUIPEMENT PERSONNEL ?

Un équipement personnel est un matériel nécessaire au salarié handicapé pour compenser son handicap dans sa vie professionnelle mais également dans sa vie privée :

- Prothèse(s) auditive(s)
- Aménagement spécifique du véhicule (si utilisation nécessaire pour se rendre sur le lieu de travail)
- Chaussures orthopédiques
- ...etc.

Attention : L'équipement appartenant au salarié, la Mission Handicap ne peut pas intervenir sur un financement total de l'achat.

LA PROCÉDURE ?

Cette aide est versée après étude du dossier par la Mission Handicap et dans le cas où un « reste à payer » est à la charge du collaborateur. Pour valider le « reste à payer », il est nécessaire de transmettre à la Mission Handicap :

- Votre reconnaissance de travailleur handicapé
- L'ordonnance de votre médecin
- Le devis pour le matériel
- Les notifications de prise en charge de la sécurité sociale et de vos mutuelles (dont mutuelle obligatoire Sodexo)
- La notification de décision de demande de Prestation de Compensation du Handicap (PCH) faite à la MDPH*
- La notification de décision de demande d'aide à l'AGEFIPH*
- La facture acquittée

* Attention, ces aides sont à demander impérativement avant tout achat de matériel. Les dossiers et notices explicatives sont disponibles dans la rubrique « Mes démarches et aides » sur l'intranet.

Le remboursement s'effectue ensuite via note de frais dans la limite de 1500€.

138 65 213
SS TR EL

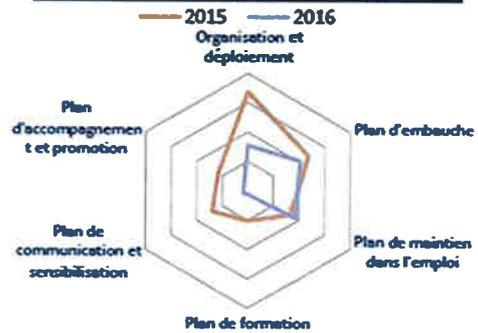
Annexe 7 : Exemple de tableau de bord

Tableau de bord Mission Handicap

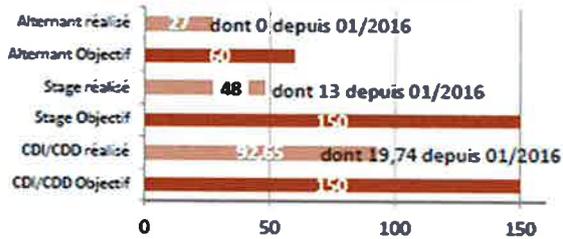
Suivi budget 2016



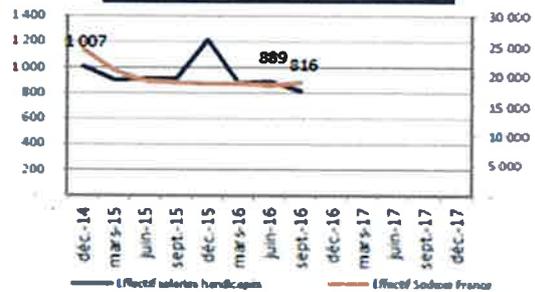
Répartition des postes de charges 2015 - 2017



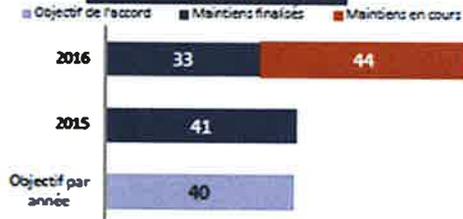
Suivi du Plan d'embauche 2015 - 2017



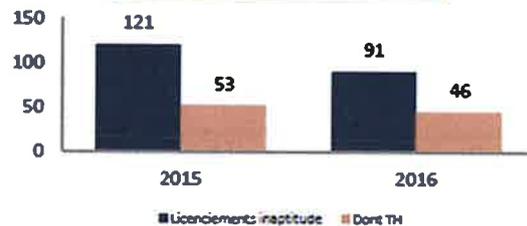
Suivi des effectifs TH 2015 - 2017



Maintiens dans l'emploi



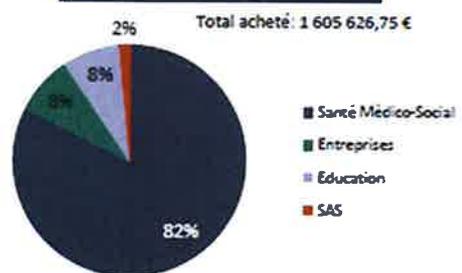
Licenciements pour inaptitude



Pyramide des âges au 30/09/2016



Montant en € acheté au STPA au 30/09/2016



Handwritten notes: BS 69 13, SS DR PV

Annexe 8 : Vidéos d'engagement du RLC

La Présidente SODEXO Région France, le Directeur des Ressources Humaines SODEXO France et le Directeur Général SODEXO SANTE MEDICO SOCIAL ont témoigné de leur engagement dans des vidéos disponibles sur l'Intranet.

JB GS dB
SS TR EL

Annexe 9 – Budget Prévisionnel

BUDGET

Le contenu des rubriques, ci-dessous, peut être détaillé et/ou complété selon les dispositions de l'accord

		Accord Sodexo France		Casés à renseigner		Rappel contribution Agefiph		1 045 020,02 €	
	2021		2022		2023		TOTAL		Dépenses en % de la contribution due
	BUDGET PRÉVISIONNEL	Dépenses en %	BUDGET PRÉVISIONNEL	Dépenses en %	BUDGET PRÉVISIONNEL	Dépenses en %	BUDGET PRÉVISIONNEL	Dépenses en %	
PLAN D'EMBAUCHE									
Aide CDI	30 000	8,6%	35 000	10,0%	35 000	10,0%	100 000	9,6%	9,6%
Aide Alternance et stage	40 000	11,5%	40 000	11,5%	40 000	11,5%	120 000	11,5%	11,5%
Aménagement de poste	20 000	5,7%	20 000	5,7%	20 000	5,7%	60 000	5,7%	5,7%
Forum / Frais recrutement	10 000	2,9%	10 000	2,9%	10 000	2,9%	30 000	2,9%	2,9%
Autres (à préciser) :		0,0%		0,0%		0,0%	0	0,0%	0,0%
Total	100 000	28,7%	105 000	30,1%	105 000	30,1%	310 000	29,7%	
PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI									
Aide Maintien dans l'emploi	30 000	8,6%	30 000	8,6%	30 000	8,6%	90 000	8,6%	8,6%
Prestation externe	30 000	8,6%	30 000	8,6%	30 000	8,6%	90 000	8,6%	8,6%
Aménagement de poste	40 000	11,5%	40 000	11,5%	40 000	11,5%	120 000	11,5%	11,5%
Equipements personnels	10 000	2,9%	10 000	2,9%	10 000	2,9%	30 000	2,9%	2,9%
Total	110 000	31,6%	110 000	31,8%	110 000	31,6%	330 000	31,6%	31,6%
FORMATION									
Accessibilité plan de formation	30 000	8,6%	30 000	8,6%	30 000	8,6%	90 000	8,6%	8,6%
Formations Réseau Handicap	7 000	2,0%	2 000	0,6%	2 000	0,6%	11 000	1,1%	1,1%
Bilans de compétences	7 500	2,2%	7 500	2,2%	7 500	2,2%	22 500	2,2%	2,2%
Autres (à préciser) :		0,0%		0,0%		0,0%	0	0,0%	0,0%
Total	44 500	12,8%	39 500	11,3%	39 500	11,3%	123 500	11,8%	11,8%
AUTRES ACTIONS									
Plan d'accompagnement et promotion									
Club Handicap & Compétences	3 000	0,9%	3 000	0,9%	3 000	0,9%	9 000	0,9%	0,9%
Handeco	3 000	0,9%	3 000	0,9%	3 000	0,9%	9 000	0,9%	0,9%
Recours STPA	2 000	0,6%	2 000	0,6%	2 000	0,6%	6 000	0,6%	0,6%
Total	8 000	2,3%	8 000	2,3%	8 000	2,3%	24 000	2,3%	2,3%
Information et sensibilisation									
Evénements Handicap DR / Horizons / Canopée	7 000	2,0%	7 000	2,0%	7 000	2,0%	21 000	2,0%	2,0%
CAMPAGNE HANDICAP	5 000	1,4%	5 000	1,4%	5 000	1,4%	15 000	1,4%	1,4%
Communication diverse	2 000	0,6%	2 000	0,6%	2 000	0,6%	6 000	0,6%	0,6%
Total	14 000	4,0%	14 000	4,0%	14 000	4,0%	42 000	4,0%	4,0%
Autres mesures									
(à préciser) :		0,0%		0,0%		0,0%	0	0,0%	0,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0,0%
Animation et pilotage									
Pilotage de la politique handicap	44 340	12,7%	44 340	12,7%	44 340	12,7%	133 020	12,7%	12,7%
Frais de déplacement Réseau Handicap	5 000	1,4%	5 000	1,4%	5 000	1,4%	15 000	1,4%	1,4%
Ophimum	22 500	6,5%	22 500	6,5%	22 500	6,5%	67 500	6,5%	6,5%
Autres (à préciser) :		0,0%		0,0%		0,0%	0	0,0%	0,0%
Total	71 840	20,6%	71 840	20,6%	71 840	20,6%	215 520	20,6%	20,6%
Total du budget prévisionnel de l'accord	348 340	100%	348 340	100%	348 340	100%	1 045 020	100%	100,0%
Contribution AGEFIPH théorique	348 340		348 340		348 340		1 045 020		
Différentiel budget prévisionnel accord / contribution AGEFIPH théorique	0		0		0		0		

GS LB EU
BS SS FR