Accord Handicap
2018, 2019 et 2020

Soyons « Handi-accueillants » !

ENTRE :

Sodexo France, dont le Siège Social est situé au 6 Rue de la Redoute, 78280 GUYANCOURT, inscrite au RCS de Versailles sous le numéro 310 923 008 représentée par François REBEIX, en sa qualité de Directeur Services Ressources Humaines France, agissant pour le compte des entreprises regroupées au terme de l'Accord de Groupe du 21 décembre 2007 relatif à la représentation du personnel et l'exercice du droit syndical ; dont la liste est annexée au présent Accord.

Ci-après désignée **« Sodexo France »**

d'une part,

ET

Les organisations syndicales représentatives ci-dessous, prises en la personne de leur représentant mandaté,

Pour Sodexo France :

Fédération des services CFDT	:	Silvie BECCARI, DSC
CFE-CGC	:	Laurent BIRKEL, DSN
CGT	:	Gilles SEVILLA, DSC
SNS-FO	:	Eric VILLECROZE, DSC

d'autre part,

FR GS LB BS EV

ENGAGEMENT

Depuis de nombreuses années, Sodexo a une conviction forte : la Diversité et l'Inclusion sont des vecteurs de performance, d'engagement et de solidarité pour nos équipes.

Sur le sujet particulier du Handicap lorsque je regarde le chemin parcouru depuis plus de 10 ans je retiens deux choses essentielles :

- **En travaillant de façon collective** nous avons permis à des personnes handicapées d'intégrer notre entreprise, d'y construire une évolution professionnelle et d'y être maintenues dans l'emploi,

- **En communiquant, informant et sensibilisant** l'ensemble des salariés nous les avons aidés à déconstruire leurs stéréotypes, lever leurs freins et quelquefois leurs peurs à embaucher ou à travailler avec une personne handicapée ou à faire appel au secteur protégé et adapté.

Dans ce nouvel accord nous avons voulu préserver cette dynamique tout en prenant en compte les transformations profondes de l'Entreprise. C'est pour cela que **nous mobilisons de nouveaux acteurs** dans le Réseau des Référents Handicap. Je suis confiant dans leur capacité à nous aider à atteindre les objectifs que l'on s'est fixés.

Personnellement je trouve que cela illustre de façon très concrète les valeurs fondatrices de Sodexo. L'ensemble de ces actions réfléchies avec nos partenaires sociaux contribuent à créer les conditions d'un « vivre ensemble » en faveur de l'épanouissement de chacun dans sa diversité et ainsi renforcer notre positionnement d'employeur qui développe la qualité de vie de ses salariés.

Nous avons franchi le cap des 10 ans de mobilisation et la perspective d'un 5ème Accord Handicap nous permettra je l'espère d'atteindre à nouveau et de dépasser de façon pérenne le seuil des 6%.

François REBEIX, Directeur des Ressources Humaines France

Sommaire

ENGAGEMENT 2
Sommaire 3
PREAMBULE 6
ARTICLE 1 7
ARTICLE 2 – ORGANISATION ET SUIVI 8
2.1. LA MISSION HANDICAP 8
2.2. LE RESEAU DES REFERENTS HANDICAP SODEXO FRANCE 8
2.2.1. Composition 8
2.2.2. Rôle des CHSCT 9
2.2.3. Suivi des actions du Réseau des Référents Handicap 10
2.3. LES COMMISSIONS DE SUIVI SODEXO FRANCE 11
2.3.1. Commission de suivi nationale 11
2.3.2. Commission de suivi décentralisée 11
2.4. LES AUTRES ENTITES 12
2.4.1. Mise en place d'une commission de suivi 12
2.4.2. Mise en place d'un référent handicap 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 13
3.1.2. Moyens d'atteinte des objectifs 14
3.1.2.1. Les incidences sur la procédure Ressources Humaines 14
3.1.2.2. Canaux de recrutement 14
3.1.2.3. Accueil et intégration des personnes handicapées 14
3.1.2.4. Accompagnement de personnes handicapées dans le cadre d'une collaboration avec le secteur protégé et adapté (ex : cotraitance…) : 15
3.1.3. Indicateurs de suivi 15
3.2. PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET PREVENTION DES RISQUES D'INADAPTATION ET D'INAPTITUDE DES SALARIES HANDICAPES 15
3.2.1. Définition des objectifs 15
3.2.2. Moyens d'atteinte des objectifs 16
3.2.2.1. Identification et anticipation des maintiens dans l'emploi à venir en 4 points 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

3.2.3. Indicateurs de suivi 20
3.3. PLAN DE FORMATION ET D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE 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 destinée au Réseau des Référents Handicap 21
3.3.2. Moyens d'atteinte des objectifs 21
3.3.3. Indicateurs de suivi 21
3.4. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE 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. PLAN D'ACCOMPAGNEMENT 23
3.5.1. Définition de l'action pertinente 23
3.5.1.1. A destination des salariés reconnus travailleurs handicapés 23
3.5.1.3. Accompagnement des équipes opérationnelles et commerciales et synergies avec nos clients 27
3.5.1.4. Partenariats et soutiens 27
3.5.2. Moyens d'atteinte de l'action pertinente 27
3.6. PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION 28
3.6.1. Définition de l'action pertinente 28
3.6.2. Moyens d'atteinte de l'action pertinente 28
3.6.2.1. Communication et sensibilisation interne 28
3.6.2.2. Communication externe 29
3.6.3. Indicateurs de suivi 29
ARTICLE 4 – FINANCEMENT 29
ARTICLE 5 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD 30
Article 6 - REVISION 30
ARTICLE 7 – PUBLICITE ET DEPOT 31
ANNEXES 32
Annexe 1 : Périmètre du présent Accord 32
Annexe 2 : Glossaire 32
Annexe 3 : Feuilles de route Référents du Réseau Handicap 33
Annexe 4 : Détail des aides et financements Mission Handicap 35
Annexe 5 : Budget prévisionnel 2018 – 2020 36

Annexe 6 : Fiche Individuelle de Maintien dans l'emploi 37
Annexe 7 : Exemple de Tableau de bord 41
Annexe 8 : Dispositif accès à la formation 42
Annexe 9 : Process Maintien dans l'emploi "Aménagement technique du poste de travail" 43
Annexe 10 : Tableau récapitulatif des engagements 44

FR GS LB BS EL

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 et de la loi du 11 février 2005, pour **« l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées »,** applicable au 1er janvier 2006. Cette loi 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, en 2012 et en 2015 lors de la négociation de quatre Accords Handicap.

La majeure partie des objectifs inscrits dans le cadre des quatre premiers accords handicap ont été remplis, voire même dépassés.

Ainsi depuis 2005, le taux d'emploi global de travailleurs handicapés au sein de Sodexo France est passé de 2,33 % à 5,41 % à fin 2016.

Néanmoins, 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 nos 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.

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 (Décret N°88-76 du 22 janvier 1988) :

- Plan d'embauche et d'intégration en milieu ordinaire.
- Plan de maintien dans l'emploi, prévention des risques d'inadaptation et 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 avis des représentants des organisations syndicales représentatives, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et établissements, quel que soit leur effectif dans le périmètre décrit en annexe 1.

Les entités voulant rejoindre le périmètre de l'accord le feront par adhésion, en reprenant tel quel le texte exposé dans le présent document. Elles seront citées dans le texte comme « **autres entités** ».

Cet accord a vocation à être étendu à l'ensemble des salariés que **Sodexo France** peut intégrer dans le cadre de l'acquisition de marchés (Article L1224-1 du code du travail).

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 Qualité Travailleur Handicapé attribuée par la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées[1].
- 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 d'invalidité, ou depuis la loi du 27 janvier 2017, 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.

Pourront également bénéficier des dispositions du présent Accord, toute personne 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. Dès réception de la réponse de la CDAPH, le salarié concerné devra obligatoirement transmettre la décision à la Mission Handicap.

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 tels que défini ci-dessus.

Le présent accord est signé pour une durée de trois ans, pour application au 1er janvier 2018.

[1] Cf. glossaire en annexe

TR GS dB BS EL

ARTICLE 2 – ORGANISATION ET SUIVI

2.1. LA MISSION HANDICAP

La Mission Handicap a été créée en 2006.

Elle a pour rôle de :

- Dynamiser et piloter la mise en œuvre de l'Accord Handicap.
- Sensibiliser l'ensemble des acteurs.
- 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.
- Faire évoluer les outils de communication.
- Etre l'interlocuteur privilégié de l'administration (DIRECCTE, AGEFIPH…).
- Animer la commission de suivi décrite dans l'article 2.3.
- Accompagner les équipes opérationnelles et commerciales pour répondre aux attentes de nos clients et prospects.
- Apporter son expertise aux autres entités du groupe.

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 DES REFERENTS HANDICAP SODEXO FRANCE

2.2.1. Composition

Depuis sa création, le Réseau Handicap a évolué dans sa composition pour prendre en compte les mouvements de personnel de l'entreprise et s'adapter aux nécessaires changements d'organisations dans un environnement concurrentiel.

A la signature du présent accord, le Réseau des Référents Handicap est composé des acteurs ci-après.

Les parties souhaitent maximiser les échanges entre les différents membres en fonction de leurs différentes expertises notamment liées à la mise en place des nouveaux processus RH.

Chapitres de l'Accord	EMBAUCHE		MAINTIEN DANS L'EMPLOI				COMMUNICATION	STPA	ACCOMPAGNEMENT
Process RH / ACTEURS	1	2	3	4	5	6			
MISSION HANDICAP	X	X	X	X	X	X	X	X	X
REFERENTS OS/CHSCT	X	X	X	X	X	X	X	X	X
RDRH	X		/				X	X	X
RRHO	/	/	X	X	X	X	X		
REFERENT DDEM	X		X	/	/	/			
REFERENT SO'RH		X	/	/	/				
REFERENTS OPERATIONNELS							X	X	X

Légende :

- « X » champ d'intervention
- « / » peut participer au sujet
- 1 = Ouverture
- 2 = Contrat
- 3 = Inaptitude
- 4 = Restrictions médicales
- 5 = Invalidité
- 6 = Temps partiel thérapeutique

- Au niveau national : La Mission Handicap.
- Au niveau des Organisations Syndicales représentatives signataires : Quatre **Référents Organisations Syndicales** (dans l'idéal un par segment) désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire ayant pour mission principale d'être les relais de l'Accord Handicap. Ils seront désignés par le Délégué Syndical Central qui en informera la Mission Handicap.
- Pour la fonction RH, les RDRH et les RRHO.
- Dans chaque Direction Régionale, un référent opérationnel.
- Pour l'établissement du siège de Guyancourt, un Binôme composé :
  - De la Mission Handicap,
  - De deux Référents Handicap volontaires.
- Dans chaque CHSCT : Un Référent Handicap CHSCT sera désigné selon les modalités décrites au 2.2.2.
- Au niveau de la Direction du Développement de l'Emploi et de la Mobilité : Un référent DDEM.
- Au niveau de SO'RH : Un Référent SO'RH

Les parties décident que les membres du Réseau des Référents Handicap exercent leurs missions pendant leur temps de travail effectif, sur la base du volontariat.

Les parties rappellent qu'intégrer le Réseau des Référents 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.

Les parties s'engagent à renégocier un avenant dans l'hypothèse où le fonctionnement du Réseau des Référents Handicap, défini dans le présent accord, nécessitera une adaptation liée à l'évolution de l'entreprise et des organisations.

2.2.2. Rôle des CHSCT

Les CHSCT désigneront en leur sein un Référent Handicap CHSCT, dont le rôle principal sera d'être le relais de la politique Handicap lors des réunions CHSCT.

En cas d'indisponibilité exceptionnelle des Référents Handicap CHSCT, un suppléant, élu dans les mêmes conditions, assurera la mission décrite en annexe 3.

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

Dès lors qu'une intervention est réalisée par un autre membre du Réseau des Référents Handicap, celui-ci n'assistera qu'à la partie traitant de cette thématique.

La Mission Handicap sollicitera au besoin les Référents Handicap CHSCT afin de faire évoluer la partie Handicap des grilles de visite CHSCT qui sera proposée en Commission de Suivi Nationale. Cette grille handicap sera communiquée à l'ensemble des secrétaires et présidents de CHSCT afin d'évaluer sa mise en œuvre.

Le CHSCT sera informé, de manière anonyme, de la conclusion des dossiers de maintien dans l'emploi, de salariés handicapés.

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

A la demande du Comité d'Etablissement, le Référent Handicap CHSCT pourra intervenir afin de présenter l'information concernant le périmètre du CE.

Conscientes de la difficulté de remontée des informations auprès de la Mission Handicap, les parties conviennent que les procès-verbaux des CHSCT lui seront adressés afin de prendre connaissance des problématiques handicap et notamment de maintien dans l'emploi des périmètres dont elle n'aurait pas eu connaissance, ceci afin d'engager les mesures nécessaires au traitement de la situation.

2.2.3. Suivi des actions du Réseau des Référents 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 selon une procédure définie.

Afin de fluidifier la communication entre les différents membres du Réseau des Référents Handicap, les parties conviennent du processus suivant :

- Envoi à tous les membres de l'annuaire complet avec photos du Réseau des Référents Handicap.
- Dans les 3 premiers mois suivant la signature du présent accord, organisation d'une réunion entre les différents membres du Réseau des Référents Handicap locaux afin d'apprendre à se connaitre.
- Dans les cas de sensibilisations, maintiens dans l'emploi…, la Mission Handicap sollicitera selon les expertises et le nombre de personnes nécessaires pour gérer la situation (prise de parole en public, situations déjà rencontrées, historique du site, historique de la personne…) et le plus en amont possible le Réseau des Référents Handicap du périmètre concerné par le biais de la Fiche Individuelle de Maintien dans l'Emploi (cf. Annexe 6) reprenant :
  - les informations concernant la situation,
  - les problématiques rencontrées (restrictions, besoins…),
  - les pistes envisagées pour solutionner la situation.
- La Mission Handicap informera les membres du Réseau des Référents Handicap lors de la clôture de la situation notamment pour indiquer les solutions retenues.

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

Les actions devant être mises en œuvre par chaque membre du Réseau des Référents 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 quatre référents par organisation syndicale représentative signataire.
- Des référents RDRH (un par segment).
- Des référents RRH opérationnels (un par périmètre PIF-Hauts de France / Province).
- A minima, d'un référents opérationnel (un par segment).
- A minima, d'un Assistant Social.
- D'un référent DDEM.
- D'un référent SO'RH.

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.

Le compte rendu exhaustif de ces réunions est transmis aux secrétaires et présidents des CHSCT et des CE, aux référents handicap du CHSCT, à la Direction des Ressources Humaines Opérationnelles et des Affaires Sociales individuelles et à la Direction des Relations Sociales ainsi qu'à la Direction QHSE.

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.

2.3.2. Commission de suivi décentralisée

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

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

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

2.4. LES AUTRES ENTITES

2.4.1. Mise en place d'une commission de suivi

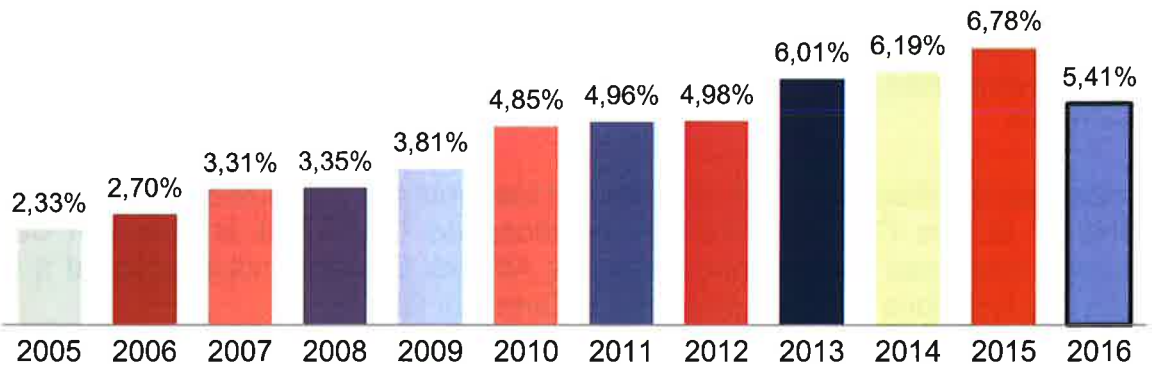
Une commission de suivi sera mise en place pour les autres entités adhérant à l'accord, sur le même principe de fonctionnement que celle de Sodexo France.

2.4.2. Mise en place d'un référent handicap

Chacune des nouvelles entités rejoignant le périmètre de l'Accord Handicap désignera un référent handicap. Ces correspondants auront pour mission d'être les relais opérationnels de la Mission Handicap dans leur entité, sur l'ensemble des axes de l'accord, au même titre que le Réseau Handicap pour Sodexo France.

ARTICLE 3 – PROGRAMME D'ORIENTATION

L'ensemble des actions menées par la Mission Handicap et le Réseau Handicap a permis depuis 2005 de faire évoluer de façon significative le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de Sodexo France.



L'objectif final fixé par l'accord de 2012 à fin 2014 de **6%, à minima,** a été atteint dès fin 2013 avec les minorations prévues par la loi.

A titre indicatif, le taux d'emploi global à fin 2016 est de 5,41%.

Tout l'enjeu de ce 5ème Accord Handicap sera d'atteindre de nouveau ces 6% en activant tous les moyens nécessaires (recrutement, maintien dans l'emploi, recours au STPA…).

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 du précédent accord, Sodexo France s'était engagée à embaucher 150 nouveaux salariés handicapés. Cet objectif a été atteint avec 145,42 salariés handicapés (ETP) recrutés à fin Octobre 2017.

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

Il est rappelé que ce processus de recrutement respectera les dispositions de l'Accord Egalité Professionnelle (cf. article 2).

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

- Année 2018 : 50 intégrations dont 5 Agents de Maîtrise, 3 AM Art. 36 et 2 cadres,
- Année 2019 : 50 intégrations dont 5 Agents de Maîtrise, 3 AM Art. 36 et 2 cadres,
- Année 2020 : 50 intégrations dont 5 Agents de Maîtrise, 3 AM Art. 36 et 2 cadres.

Les embauches se feront indifféremment sur l'ensemble des sites entrant dans le périmètre de Sodexo France.

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 de la Restauration Collective.

De plus, Sodexo France réaffirme sa volonté de dynamiser le recrutement notamment sur les postes fonctionnels et d'encadrement au niveau des sièges sociaux et dans les Directions Régionales.

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.
L'entreprise se propose d'atteindre les objectifs suivants:

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

Fort de l'expérience des 4 précédents Accords, Sodexo France souhaite se fixer un objectif spécifique de recrutement d'alternants et stagiaires sur les services supports du siège et des Directions Régionales. Cet objectif sera de **15 personnes**

handicapées, réparties de la manière suivante : 5 personnes pour le siège et 10 pour les DR, sur la durée de l'Accord.

Lors de l'intégration d'un stagiaire ou apprenti, 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 un objectif de **10%** d'embauches en CDI au terme du contrat d'alternance ou de la convention de stage (information à récupérer auprès des présidents de CE).

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).

Une analyse du nombre d'intégrations par périmètre CE sera mise en place et présentée en commission de suivi et dans les tableaux de bord intermédiaires afin d'identifier les périmètres où il sera nécessaire d'apporter une attention particulière en termes de recrutement et ce sur tous les types de contrats.

3.1.2.1. Les incidences sur la procédure Ressources Humaines

- Sensibilisation des recruteurs et notamment la Direction de l'Emploi et de la Mobilité aux spécificités du recrutement des personnes handicapées (et de la diversité au sens large), participation à des forums de recrutement divers.
- Intégrer la notion de handicap dans les outils GRH (dossiers de reprise du personnel, visites conseil, …).
- Définir de façon plus précise les besoins d'information et de reporting.

Sodexo France rappelle qu'il est important de recevoir avant la fin de leur contrat les alternants et stagiaires handicapés de plus de 6 mois. Chaque alternant sera reçu par son manager et le responsable développement RH et/ou la Direction de l'Emploi et de la Mobilité afin de faire le point sur son avenir professionnel.

3.1.2.2. Canaux de recrutement

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

Pour le statut cadre et AM sur le Siège, la Mission Handicap aidera la Direction de l'Emploi et de la Mobilité et les Responsables de Services Fonctionnels, à identifier les canaux de recrutement mais surtout à mieux intégrer les notions de Diversité au sens large dans leurs processus de recrutement.

3.1.2.3. Accueil et intégration des personnes handicapées

- Réalisation d'une visite médicale d'information et de prévention.

- Afin de fiabiliser l'intégration des salariés handicapés, les parties souhaitent rendre obligatoire la sensibilisation des équipes sur les sites qui accueillent **pour la première fois** une personne handicapée en utilisant les outils existants les plus adaptés au contexte (Supports vidéo, Handilearning ©...). 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.
- Au cas par cas, si le besoin s'en fait sentir, mise en place d'un parrain ou d'une marraine volontaire interne sur le site, sur le modèle de l'article 3.2 du Contrat de Générations, en lien avec la ligne opérationnelle et les structures de suivi externes
- Remise d'un support Mission Handicap à tout nouvel embauché ou lors de reprise de personnel.

Lors d'une embauche (CDI / Apprentissage / CDD en tenant compte de la durée du contrat) nécessitant une adaptation de poste, 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 (ex : cotraitance...) :

Un salarié volontaire sera chargé de faire le lien entre Sodexo, les équipes et les personnes travaillant sur le site (Moniteurs, etc.). Dans ce cadre, une formation « travailler dans un établissement d'accueil de personnes handicapées » adaptée à la situation sera mise en place au lancement de la collaboration.

3.1.3. Indicateurs de suivi

Cumul du nombre de recrutements par année civile :
- CDI et CDD (en équivalent temps plein).
- Alternants et stagiaires.
- Transformation des alternances et stages en CDI/CDD.

Statistiques effectifs Travailleurs Handicapés :
- 5 métiers les plus représentés.
- Pyramide des âges par genre.

Remarque : pour ces indicateurs, la distinction sera faite par segment, par territoire CE, par statut (Employé, Agent de Maîtrise, Agent de Maîtrise Article 36 et Cadre) et par genre.

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

3.2.1. Définition des objectifs

Dans la continuité du précédent accord, 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 des principaux 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, de par ses attributions particulières, sera sollicité pour participer à la démarche, en collaboration étroite avec la hiérarchie. Une action de communication spécifique (cf. Plan de Communication) sera étudiée.

Compte tenu des progrès réalisés en matière de Maintien dans l'emploi, les parties s'accordent sur un objectif plancher plus ambitieux à savoir 150 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 en 4 points

Les études menées pendant les 4 précédents accords ont démontré qu'un des facteurs clé 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 :

- Identification des arrêts pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle de longue durée (plus 110 jours ouvrés) ou répétitifs des salariés reconnus Travailleurs Handicapés.

- Fichier par Direction Régionale transmis aux Responsables Ressources Humaines (diffusion trimestrielle).

- 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 service social prend le relais en transmettant un courrier 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 Responsable du salarié concerné.

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

L'une des forces de Sodexo France réside dans sa capacité à proposer des postes et qualifications variés dans des secteurs d'activités divers (Restauration, Maintenance, Hospitalité, etc.).

Tout dossier de maintien dans l'emploi sera traité en premier lieu dans son segment d'origine.

Dans l'hypothèse où aucune solution n'est trouvée et dans une approche inter-segments, les autres segments de Sodexo France seront alors sollicités.

S'il est nécessaire de poursuivre la recherche de solutions, les autres entités du Groupe pourront être sollicitées (tant au niveau national qu'international).

Afin de garantir cette transversalité inter-segment et dès connaissance d'un dossier de maintien dans l'emploi, le Responsable RH opérationnel concerné informera les Référents Handicap du périmètre concerné.

Dans le cas d'une inaptitude déclarée au poste de travail d'un salarié handicapé, les recherches de reclassement se font immédiatement de manière globale et en transversalité.

Dès connaissance d'un dossier, celui-ci sera transmis à la Mission Handicap qui apportera son appui et ses conseils, si besoin, dans les recherches de solutions.

La Direction du Développement de l'Emploi et de la Mobilité, qui a connaissance des besoins et ressources des périmètres sera partie prenante de ce processus et notamment :

- En informant, via la Lettre Envie d'Evoluer ou tout autre réseau existant, le Réseau Handicap des postes à pourvoir sur le périmètre concerné.
- En validant les compétences du salarié en ressource (voir ci-dessous).
- **En usant de son pouvoir d'affectation lorsque l'adéquation poste/compétences sera établie.**

Le Référent Handicap du CHSCT, qui intervient également sur le périmètre IRP, pourra être intégré au processus de recherche de solutions et ce en toute confidentialité.

Dans le cas où la Direction Régionale accueillante accepte le reclassement, mais que pour des **raisons médicales**, le maintien dans l'emploi ne peut être pérennisé durant une période d'intégration qui ne serait être supérieure à 2 mois quel que soit le statut, le dossier de reclassement revient à la Direction Régionale initiale.

Certaines situations nécessiteront qu'un arbitrage soit réalisé. Les Directeurs Régionaux et les Directeurs Ressources Humaines concernés seront donc consultés pour agir et afin de faire aboutir la situation.

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

- 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 / RRH opérationnels 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 des Référents Handicap concernés par la situation.
- Les DR des deux structures, ou un représentant dûment mandaté.
- La Direction du Développement de l'Emploi et de la Mobilité.
- Selon les situations, d'autres experts pourront être sollicités à la demande de l'entreprise ou du salarié (Assistant social, SST, associations…).

Cette commission peut se tenir de façon virtuelle 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 Services Ressources Humaines France pour déclencher un arbitrage définitif réalisé par les deux Directeurs Généraux des segments concernés dans un délai qui ne pourra pas excéder 15 jours après la commission d'arbitrage.
Tout ceci 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 poste, pour en vérifier la faisabilité technique, organisationnelle et financière.

Un appel aux services d'experts ergonomes, Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)…, 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 recensés par la Mission Handicap.

En cas de perte du site sur lequel un aménagement technique a été réalisé pour un salarié handicapé et en cas de transfert de son contrat de travail, la Mission Handicap proposera au nouveau prestataire de racheter l'équipement à sa valeur d'amortissement, sauf en cas de transfert dans d'autres sociétés du Groupe. En cas de refus, le matériel restera la propriété de Sodexo. Toutefois, et afin d'assurer une continuité dans l'aménagement de poste du salarié concerné, l'avis médical préconisant l'aménagement du poste et les coordonnées du fournisseur seront communiqués au repreneur.

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 des Référents Handicap et l'assistante sociale.

Dans le cas où aucun reclassement interne n'est possible, le Réseau des Référents Handicap et la Mission Handicap feront appel aux 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, les parties s'accordent sur le fait que de plus en plus de situations de handicap psychique (burn-out ou Syndrome d'Epuisement Professionnel), agoraphobie, bipolarité, dépression…) sont remontées à la Mission et au Réseau Handicap. Ce handicap 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 type DCA Handicap, Club House...

Afin de permettre aux travailleurs handicapés de se rendre à certains RDV 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 cette prise 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.

Enfin, en vue de maintenir et de sécuriser de manière durable l'emploi en milieu ordinaire de ses salariés, la mise en place du nouveau dispositif « Emploi Accompagné » pourra être sollicitée selon les conditions prévues par la loi (article L. 5213-2-1 du code du travail).

3.2.3. Indicateurs de suivi

Cumul des maintiens dans l'emploi de salariés handicapés par segment et par année civile (Suivis/Finalisés).
Détails et réalisations des maintiens dans l'emploi de salariés handicapés (fichier anonymisé).
Nombre de licenciements pour inaptitude :

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

Remarque : pour ces indicateurs, la distinction sera faite par périmètre, par segment, par genre, par statut et par tranche d'âge.

3.3. PLAN DE FORMATION 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 certain 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 tous les deux ans.**
- **L'obligation de l'entretien d'évaluation annuel spécifique avec sa hiérarchie directe.**

Les supports actuels des entretiens (professionnel et annuel) seront mis à jour pour les personnes handicapées.
La personne qui en fait la demande peut se faire accompagner par un membre du Réseau des Référents Handicap.

Lors des commissions de suivi nationales, un focus sur l'évolution du nombre de salariés handicapés formés et du nombre d'heures de formation suivies sera réalisé.

3.3.1.2. Formations destinées aux encadrants et aux membres des équipes

La formation « *Favoriser l'intégration des personnes handicapées* » a été réintégrée dans le 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 pourra être mise en place par le Réseau Handicap.

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

3.3.1.3. Formation destinée au Réseau des Référents Handicap

L'ensemble des membres du Réseau Handicap suivra la formation **« Etre acteur du développement de l'emploi des personnes handicapées »** dans la première année de l'Accord Handicap. Une attention particulière sera portée au handicap psychique via un module spécifique dans la journée de formation.

Par ailleurs, une version adaptée de la formation **« Manager la Diversité et l'Inclusion »** sera dispensée à l'ensemble du Réseau Handicap pendant la deuxième année de l'Accord Handicap.

Afin d'informer régulièrement tous les acteurs de la politique handicap le « Rendez-Vous » du Réseau des Référents Handicap est maintenu.

La formation « Etre acteur du développement de l'emploi des personnes handicapées » et la version adaptée de la formation « Manager la Diversité et l'Inclusion » seront financées par le budget de la Mission Handicap.

3.3.2. Moyens d'atteinte des objectifs

Afin de garantir l'accessibilité des formations, l'étude de l'accessibilité de la formation sera faite au cas par cas (aménagements techniques ou pédagogiques) en utilisant la fiche « Dispositifs formation » (cf. annexe 8).

3.3.3. Indicateurs de suivi

Nombre de salariés handicapés formés.
Nombre d'heures de formations suivies.

Typologie des formations suivies (dont formations qualifiantes).

Remarque : ces données seront suivies pour les salariés handicapés et comparées aux données de l'ensemble des salariés.

Nombre d'inscriptions à la formation « Favoriser l'intégration des personnes handicapées ».
Nombre de changements de statuts d'employés, AM, AM Art. 36 et cadres handicapés.

Remarque : pour ces indicateurs, la distinction sera faite par périmètre, par segment, par genre, par statut.

3.4. PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

3.4.1. Définition des objectifs

Le législateur donne la possibilité à l'entreprise de répondre à son obligation légale par la collaboration avec le Secteur Protégé et Adapté à hauteur de 50 %.

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 son taux d'emploi indirect, de **0,54% en 2016**, afin d'atteindre un taux plancher de **0,9% en 2020**.

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 :

- Interventions régulières et travail en commun avec le service Achats.
- Organisation d'une ou plusieurs matinale(s) technique(s) (rencontres avec des acteurs du secteur protégé et adapté).
- Réflexion autour de l'abonnement à une plateforme ou un annuaire dédiés.
- Utilisation de la nouvelle possibilité offerte aux entreprises d'avoir recours aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) pour certaines prestations.

Les instances représentatives du personnel ont également la possibilité de solliciter les EA et les ESAT 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 taux d'emploi indirect.
Evolution du CAHT confié au Secteur Protégé et Adapté.
Evolution du nombre d'unités bénéficiaires.
Nombre de matinales techniques.

3.5. PLAN D'ACCOMPAGNEMENT 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 son 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. Situations des salariés accompagnant des personnes en situation de dépendance, de handicap ou souffrant d'une pathologie grave

Les parties sont convenues que les dispositions citées ci-dessous présentes dans l'Accord Egalité Professionnelle et Salariale en date du 24 janvier 2018, sont reprises pour information ci-après.

Les parties signataires constatent que des salariés peuvent être confrontés à une situation familiale contraignante qui ne les touche pas eux-mêmes mais concerne leurs proches. Ces situations peuvent engendrer des problématiques particulières en termes d'évolution de carrière et d'égalité professionnelle en raison des difficultés de conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent qu'elles souhaitent mettre en lumière les dispositions existantes en la matière car ces dispositifs sont souvent méconnus alors qu'ils sont susceptibles d'apporter certaines réponses aux besoins de ces salariés.

En effet, le congé proche aidant (1) et le congé de solidarité familiale (2) sont des congés légaux spécifiques qui ont été institués pour permettre aux salariés de pouvoir suspendre ou réduire provisoirement leur activité afin de s'occuper d'un « proche » présentant un handicap ou d'un enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap grave.

Au-delà de ces congés légaux, l'Entreprise rappelle qu'elle accompagne l'ensemble des salariés par des mesures complémentaires (3).

1- Congé proche aidant

Les salariés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent bénéficier d'un congé proche aidant, à temps plein ou temps partiel, non rémunéré, lorsqu'une personne de son entourage[2] présente un handicap ou une perte d'autonomie.

[2] Son conjoint (marié, concubin, pacsé), son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au 4ème degré, l'ascendant / descendant ou

Le salarié joint à sa demande écrite :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.
- La justification d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée, ou copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) si elle souffre d'une perte d'autonomie.

Convaincues qu'il est nécessaire de pouvoir favoriser l'absence du salarié afin d'être au soin de son proche, les parties signataires allongent la durée légale de ce congé, non rémunéré par l'entreprise, d'une durée de 3 à 6 mois.

Ce congé pourra être renouvelé une fois, sans pouvoir excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière au sein du Groupe.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ou d'une situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, le salarié pourra bénéficier de ce congé immédiatement, sans délai de prévenance et ce, sous réserve d'un justificatif écrit.

Le congé proche aidant pourra naturellement prendre fin avant son terme dans les cas prévus par la loi (article L3142-25 du Code du travail).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles. A cet effet, au terme du congé proche aidant, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi équivalent. La durée de ce congé n'aura aucune incidence sur le décompte de l'ancienneté des salariés en ayant bénéficié.

Le salarié peut mettre fin au congé par anticipation dans les cas définis par les dispositions légales.

La durée du préavis en cas de retour du salarié avant la fin du congé est fixée ainsi :

- Au moins d'un mois avant la date à laquelle il entend mettre fin au congé.
- De 2 semaines en cas de décès de la personne aidée.

Le salarié en informe l'employeur par tout moyen lui donnant une date certaine.

Un guide pour les proches aidants sera mis en ligne. Ce guide a pour objectif d'exposer aux salariés accompagnant un proche malade, handicapé ou âgé l'ensemble des mesures mis à leur disposition par la loi ou par l'Entreprise pour les assister dans leurs

---

collatéral de son conjoint. La personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

missions, ainsi que les interlocuteurs internes ou externes qu'ils peuvent solliciter pour les épauler dans leur rôle.

2- Congé de solidarité familiale

Tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne **partageant le même domicile** souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, non rémunéré par l'entreprise, à temps plein ou temps partiel.

Afin de bénéficier d'une telle disposition, les salariés doivent transmettre une demande écrite et en présenter un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois sans pouvoir dépasser six mois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs. S'il souhaite prolonger son congé, il devra en aviser l'employeur au moins 15 jours avant le terme initialement prévu.

Avec l'accord de l'employeur, le congé peut être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale de 3 mois. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier du congé doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles.

A cet effet, au terme du congé de solidarité familiale, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi équivalent. La durée de ce congé n'aura aucune incidence sur le décompte de l'ancienneté des salariés en ayant bénéficié.

3- Mesures supplémentaires

Au-delà de l'ensemble de ces dispositifs, l'Entreprise entend tenir compte de la situation particulière des salariés aidant un conjoint ou enfant handicapé et prévoit un accompagnement sur-mesure par les services de ressources humaines et des assistantes sociales permettant d'orienter le salarié concerné par cette situation auprès des organismes spécialisés sur le sujet, pouvant leur permettre d'aider à la résolution de leurs difficultés : il peut exister en effet un certain nombre d'aides, de nature différente, financières, matérielles, organisationnelles dont le salarié n'a pas nécessairement connaissance et pourrait bénéficier.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié fait part d'une telle situation personnelle, le Responsable RH, le responsable de site et le salarié pourront convenir de se réunir afin d'évaluer

l'éventuelle nécessité d'aménager les horaires de travail au regard de la situation du salarié impactant sa vie professionnelle.

De surcroit, afin de concilier au mieux la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés concernés par l'assistance d'un proche, en perte d'autonomie ou en situation d'handicap, Sodexo France s'engage à :

- Laisser la possibilité, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 5 jours ouvrés minimum (gestion actuelle du planning), de choisir le moment et les modalités de prise de leurs jours de Réduction du Temps de Travail (RTT). Il est à noter que cette prise 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.

- Accorder une absence autorisée payée à l'aidant sur présentation d'un justificatif de rendez-vous ou de la Convocation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de la personne aidée en cas de déplacement demandé par la MDPH.

- Accorder deux jours de congé rémunéré pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant dans les conditions définies par la loi, Sodexo France laisse aux salariés concernés la possibilité de prendre les 2 jours à convenance dans les 12 mois de la survenance pour un besoin spécifique lié au handicap (RDV avec un spécialiste, tutelle…).

- Dans le cadre d'une prise en charge obligatoire de l'enfant handicapé à charge par une structure adaptée nécessitant un déplacement de plus de 200 kms (aller – domicile/structure), une autorisation d'absence payée à hauteur d'une demi-journée de compensation sera accordée sur présentation d'un justificatif, et ce, quel que soit le temps de travail contractuel du salarié.

- Porter une attention particulière aux demandes de télétravail de la part des personnes en situation d'aidant familial si les critères d'éligibilité au télétravail sont remplis.

- A titre dérogatoire, le salarié peut prendre ses 5 semaines de congés payés d'affilés en cas de présence au foyer d'une personne en situation de handicap.

Enfin, à l'issue des congés proche aidant ou de solidarité familiale, pour les salariés accompagnant une personne de leur entourage[3] en situation de fin de vie, la Direction

[3] Son conjoint (marié, concubin, pacsé), son ascendant, son descendant, l'enfant dont il assume la charge, son collatéral jusqu'au 4ème degré, l'ascendant / descendant ou collatéral de son conjoint, la personne âgée ou la personne handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

de Sodexo France s'engage à adopter une attention particulière afin de leur faciliter cette période difficile de prise en charge de leur proche.

Les parties s'accordent sur le fait que le financement de ces dispositions ne sera pas pris en charge par le budget de la Mission Handicap (annexe 5).

3.5.1.3. 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, appel d'offre…),
- De construction de nouveaux locaux (nouveaux restaurants) et la rénovation d'établissements afin que ceux-ci soient en capacité d'accueillir des 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.

3.5.1.4. Partenariats et soutiens

Sodexo France est depuis de nombreuses années engagé 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 de recrutement fixés dans cet Accord (Accueil de stagiaires notamment, recours au Secteur Protégé et Adapté par exemple…).

De manière générale, Sodexo France multipliera les échanges avec les associations représentatives dans ce secteur afin de parfaire son expérience sur la thématique du Handicap.

3.5.2. Moyens d'atteinte de l'action pertinente

Pour faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé pour les salariés de **Sodexo France**, une demi-journée de congé spécifique sera payée par la Mission Handicap sur justificatif (convocations de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

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.

Afin de garantir un accès à tous de ces informations, ces éléments seront également intégrés sur Sodexo&Moi lors de la refonte de la rubrique Handicap.

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 (News Diversité. Attitude, etc.).

Dans ce nouvel Accord, afin de toujours mieux faire connaitre les actions de la Mission Handicap et du Réseau Handicap, Sodexo France s'engage à :

- Présenter le contenu du nouvel Accord Handicap par un membre du Réseau Handicap et/ou la Mission Handicap en : CE, CHSCT, CCE.
- Présenter le contenu du nouvel Accord Handicap par un membre du Réseau Handicap et/ou la Mission Handicap en comité de DR et Réunions de secteur.
- Insérer la thématique handicap dans le support de réunion d'équipe téléchargeable sur l'intranet.
- Veiller à ce que lors du parcours d'intégration des futurs responsables de site, cadres et cadres dirigeants, la politique Diversité leur soit présentée afin de faciliter son appropriation et savoir faire appel aux bons interlocuteurs.
- Organiser une action de sensibilisation générale sur le handicap et développer une action spécifique sur le siège de Sodexo France (ex : Marché de Noël).
- Faire un focus particulier sur les démarches à effectuer pour être reconnu travailleur handicapé et sur la liste des bénéficiaires de l'OETH.
- Utiliser les différents supports de communication existant en interne (pushmail, magazine Tous Sodexo, SodexoNet, Sodexo & Moi, Bilan Social Individuel, Livret d'Accueil, News Diversité etc.) pour communiquer sur les actions.
- Réaliser un nouvel outil de communication transmis au domicile du salarié à l'instar des brochures Mission Handicap réalisées en 2010 puis en 2012 et 2015.
- Participer au concours de pâtisserie du Segment Santé Médico-Social « Un pour tous, tous pour un ». Les membres du Réseau Handicap y seront invités et associés.

3.6.2.2. Communication externe

Afin de mener à bien des actions de communications externes, nous continuerons :

- A entretenir des relations privilégiées avec les partenaires externes (Cap Emploi, MDPH, Pôle Emploi, SAMETH…).
- A renforcer les liens avec les Services de Médecine du Travail, (cf. 3.2.1).
- 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 :
  - CE,
  - CHSCT,
  - Comité de Direction (opérationnel et fonctionnel),
  - Réunion de Secteur.

ARTICLE 4 – FINANCEMENT

Sodexo France et les autres entités s'engagent à mettre à disposition l'intégralité du montant de la contribution AGEFIPH pour les années 2018/2019/2020 dans le cadre du déploiement du présent accord.

Pour 2017, la contribution de Sodexo France était de 730 346,53 €.

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 établissements concernés par l'OETH sera transmis annuellement aux Directeurs Régionaux, Responsables Ressources Humaines et Référents Opérationnels DR afin d'anticiper les actions à mener sur les sites concernés.

Les autres entités qui rejoindront le périmètre de l'Accord Handicap verseront leur contribution annuelle dans le budget de la Mission Handicap.

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.
- Commissions de suivi/négociation.
- Prise en charge des frais du Réseau Handicap (Déplacements, Formations, Interventions régions, etc…).

Plan d'embauche :

- Formation des nouveaux membres de binômes / correspondants handicap.
- Développement de partenariats.

- 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 est bon de rappeler que, dans l'hypothèse où la contribution issue des sites 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.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans et entre en vigueur à compter du 1er Janvier 2018. Il prendra fin de plein droit le 31 décembre 2020 et cessera de produire ses effets à cette date.

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 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de **Sodexo France** en deux exemplaires dont un support électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation du Travail et de l'Emploi et un exemplaire auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

Fait à Guyancourt, en 8 exemplaires originaux, **le 25 janvier 2018.**

Pour Sodexo France

Monsieur François REBEIX
Directeur des Ressources Humaines France

Pour les organisations syndicales

Fédération des services CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

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	Entité accueillie
SAS	310 923 008	00117	5629B	CIR SIR Sodexo Formation
SODEXO ENTREPRISES (ex SFR)	338 253 230	22013	5629A	Score Sodexo Défense
SMS (ex SFS)	338 253 081	23562	5629A	
SFRS	338 253 131	10992	5629A	
SBRS	432 456 556	00070	5629B	
SMRS	392 343 083	00045	5629B	
STRS	432 503 175	00015	5629B	
Auberge à Liens	493 886 477	00030	5629B	

Annexe 2 : Glossaire

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 (remplace la COTOREP)
CRF	Centre de Réadaptation Fonctionnelle
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
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
EMT	Evaluation en Milieu de Travail
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ex-CAT)
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)
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
PRITH	Plans Régionaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
POLE EMPLOI	Agence réunissant l'ex ANPE et ASSEDIC
QHSE	Qualité Hygiène Sécurité Environnement
RDRH	Responsable Développement des Ressources Humaines
RRHO	Responsable des Ressources Humaines Opérationnel
SAMETH	Service d'Aide au Maintien et à l'Emploi des Travailleurs Handicapés
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 : Feuilles de route Référents du Réseau Handicap

Référents Organisation Syndicale	
Qui ?	Quatre référents désignés par organisation syndicale représentative signataire de l'accord (un par Segment)
Désignation	Désigné par le Délégué Syndical Central
Rôle	Relais de l'Accord Handicap
Missions	- Relais de la politique handicap auprès des organisations syndicales - Interlocuteur privilégié de la Mission Handicap - Intervient en appui sur les dossiers handicap des périmètres IRP concernés (maintien dans l'emploi notamment)
Référents de la Direction des Services Ressources Humaines	
Qui ?	RRHO ou RDRH de la Direction Régionale Concernée
Désignation	Automatique
Rôle	Etre l'acteur incontournable sur tous les aspects RH de la politique Handicap de la DR
Missions	- Suivre les actions individuelles engagées sur les sites (notamment maintien dans l'emploi) (RDRH/RRHO) - Solliciter les différents acteurs du Réseau Handicap, la DDEM et les acteurs externes dès connaissance d'un dossier d'inaptitude de TH (RRHO) - Coordonner les actions de recrutement, d'intégration des salariés handicapés (RDRH) - Être le référent de Sodexo vis-à-vis du réseau externe local (RDRH) - Favoriser le recours au STPA et développer le business croisé (RDRH)
Référent Opérationnel Handicap	
Qui ?	Un membre du Comité ou un agent de maîtrise opérationnel de la Direction Régionale

Désignation	Sur la base du volontariat ou désignation de la DR ou de la Mission Handicap **NB** : Cette mission complémentaire demandant un engagement motivé et sérieux, celle-ci pourra prendre fin en cas d'évolution fonctionnelle ou hiérarchique du Référent Handicap, à charge pour lui d'impliquer d'autres salariés de la Direction Régionale à tenir ce rôle.
Rôle	Etre l'interlocuteur handicap de la Direction Régionale auprès de ses collègues RR, RE etc…
Missions	- Informer et accompagner les opérationnels de la DR sur le handicap - Participer aux actions de communication : sensibilisation sur la DR - Favoriser le recours au STPA et développer le business croisé
Particularité	Destinataire des informations et actualités de la part de la Mission Handicap le Référent opérationnel peut intervenir sur le sujet en réunion de DR ou Réunion de Secteur.
	Référent Handicap CHSCT
Qui ?	Elu CHSCT engagé
Désignation	Election au sein du CHSCT d'un membre élu volontaire et de son suppléant
Rôle	Etre l'interlocuteur du CHSCT
Missions	- Relais et présentation de la politique Handicap au sein du CHSCT - Interlocuteur privilégié de la Mission Handicap pour toute question, remarque ou suggestion émise en CHSCT - Intervenir en appui sur les dossiers handicap du bassin IRP concerné (maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés notamment)
Particularité	Destinataire des informations et actualités de la part de la Mission Handicap et les présente au CHSCT lors des réunions plénières ordinaires. En cas d'indisponibilité du référent, son suppléant assurera les missions citées ci-dessus.
	Référent Handicap SO RH
Qui ?	Un membre de l'équipe SO'RH
Désignation	Sur la base du volontariat ou désignation du N+1 ou de la Mission Handicap
Rôle	Interlocuteur privilégié du Service Diversité et Inclusion
Missions	- Relais et présentation de la politique handicap au sein de l'équipe SO'RH - Récupération et transmission de documents en lien avec le Handicap
Particularité	Destinataire des informations et actualités de la part de la Mission Handicap et les présente en réunion de Direction.
	Référent Handicap DDEM
Qui ?	Un membre de l'équipe de la DDEM
Désignation	Sur la base du volontariat ou désignation du N+1 ou de la Mission Handicap
Rôle	Interlocuteur privilégié du Service Diversité et Inclusion concernant la thématique du recrutement et de la mobilité
Missions	- Relais et présentation de la politique handicap au sein de la DDEM - Participe aux forums emploi handicap - Identifie si nécessaire les postes disponibles et valide les compétences des salariés dans le cas des maintiens dans l'emploi

Particularité	Clé d'entrée du service Diversité concernant toutes les candidatures de personnes handicapées reçues

Annexe 4 : Détail des aides et financements Mission Handicap

Les montants indiqués sont des plafonds pour 2018 - 2019 - 2020. 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 primes et des remboursements se fait sur le site d'affectation.

Embauche et Intégration en milieu ordinaire	
Prime 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)	- 350 € / mois pendant la durée du contrat d'alternance - 1000 € / année d'alternance versés à l'issue du contrat si : - Embauche CDI - Poursuite en alternance sur un diplôme de niveau supérieur
Prime 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	
Prime maintien dans l'emploi	2000 € versés en déduction d'éventuels autres financements
Bilan professionnel **	2 500 €
Formation pour le reclassement professionnel interne	5 000 €
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 € (payés 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 déduit les remboursements Sécurité Sociale et Mutuelle et les aides MDPH, AGEFIPH ou régionales selon les cas.

Annexe 5 : Budget prévisionnel 2018 – 2020

AXES	Pourcentage Maximum	2018	2019	2020	Total
Contribution Handicap / Aides AGEFIPH		**850 000,00 € (dont 250K€ de report 2017)**	**680 000,00 €**	**544 000,00 €**	**2 074 000,00 €**
Organisation et déploiement					
Pilotage de la politique handicap	20%	120 000,00 €	108 000,00 €	80 000,00 €	**308 000,00 €**
Opthimum		22 500,00 €	22 500,00 €	22 500,00 €	**67 500,00 €**
Commission de suivi Nationale / Négociations		5 500,00 €	2 500,00 €	2 000,00 €	**10 000,00 €**
Frais de déplacement Réseau Handicap		6 000,00 €	3 000,00 €	4 300,00 €	**13 300,00 €**
Sous-total en €		***154 000,00 €***	***136 000,00 €***	***108 800,00 €***	**398 800,00 €**
Sous-total en %		***18%***	***20%***	***20%***	**19%**
Plan d'embauche					
Prime CDI	20%	46 000,00 €	40 800,00 €	32 640,00 €	**119 440,00 €**
Prime Alternance		87 000,00 €	81 600,00 €	65 280,00 €	**233 880,00 €**
Prime Stage		2 000,00 €	2 000,00 €	2 000,00 €	**6 000,00 €**
Aménagement de poste		7 500,00 €	6 000,00 €	5 440,00 €	**18 940,00 €**
Forum / Frais recrutement		7 500,00 €	5 600,00 €	3 440,00 €	**16 540,00 €**
Sous-total		***150 000,00 €***	***136 000,00 €***	***108 800,00 €***	**394 800,00 €**
Sous-total en %		***18%***	***20%***	***20%***	***19%***
Plan de maintien dans l'emploi					
Prime Maintien dans l'emploi	40%	91 000,00 €	81 600,00 €	65 000,00 €	**237 600,00 €**
Prestation externe		10 000,00 €	7 200,00 €	6 040,00 €	**23 240,00 €**
Aménagement de poste		184 500,00 €	163 200,00 €	130 560,00 €	**478 260,00 €**
Equipements personnels		24 000,00 €	20 000,00 €	16 000,00 €	**60 000,00 €**
Sous-total		***309 500,00 €***	***272 000,00 €***	***217 600,00 €***	**799 100,00 €**
Sous-total en %		***36%***	***40%***	***40%***	**39%**
Plan de formation					
Accessibilité plan de formation	5%	7 500,00 €	29 000,00 €	25 000,00 €	**61 500,00 €**
Formations Réseau Handicap		30 000,00 €	5 000,00 €	2 200,00 €	**37 200,00 €**
Sous-total		***37 500,00 €***	***34 000,00 €***	***27 200,00 €***	**98 700,00 €**
Sous-total en %		***4%***	***5%***	***5%***	**5%**
Plan de communication et sensibilisation					
Evénements Handicap DR / Horizons / Canopée	10%	-	5 000,00 €	4 400,00 €	**9 400,00 €**
Lancement nouvel Accord		35 000,00 €	13 000,00 €	-	**48 000,00 €**
"Un pour tous, tous pour un"		50 000,00 €	50 000,00 €	50 000,00 €	**150 000,00 €**
Sous-total		***85 000,00 €***	***68 000,00 €***	***54 400,00 €***	**207 400,00 €**
Sous-total en %		***10%***	***10%***	***10%***	**10%**
Plan d'accompagnement et promotion					
Club Handicap & Compétences	5%	2 500,00 €	2 500,00 €	2 500,00 €	**7 500,00 €**
TREMPLIN		1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	**4 500,00 €**
STPA		30 000,00 €	30 000,00 €	23 200,00 €	**83 200,00 €**
Sous-total		***34 000,00 €***	***34 000,00 €***	***27 200,00 €***	**95 200,00 €**
Sous-total en %		***4%***	***5%***	***5%***	**5%**
Autres coûts d'installation OPTHIMUM					
Frais d'installation / développement / sécurisation	-	80 000,00 €	-	-	**80 000,00 €**
Sous-total en %		***9%***	***0%***	***0%***	**4%**
TOTAL	100%	**850 000,00 €**	**680 000,00 €**	**544 000,00 €**	**2 074 000,00 €**

Annexe 6 : Fiche Individuelle de Maintien dans l'emploi

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

FICHE INDIVIDUELLE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Date d'information de situation	
NOM et prénom du salarié.e	
Matricule du salarié.e	
Date de naissance	
Signaleur (*Réseau Handicap, Sameth....)*	
SITE et code FR	
RR	
RRH	
Emploi	
Statut	
Contrat (*CDI, CDII , CDD, apprentis)*	
Ancienneté dans l'entreprise	

Salarié.e handicapé.e ?	Date validité justificatif :
- RQTH ☐	
- Titulaire carte d'Invalidité ☐	
- Titulaire d'une reconnaissance d'Invalidité cat. 2 ou 3 avec pension ☐	
- Titulaire d'une rente d'Incapacité permanente (suite à AT/MP) > 10% ☐	
- Titulaire de l'allocation Adulte Handicapé ☐	
- Autres (préciser :....) ☐	

Si non,	Date :
Dossier MDPH ? **Oui** ☐ **Non** ☐	
Réception du récépissé ? Oui ☐ Non ☐	

Salarié.e en arrêt ?	
Date du début de l'arrêt	
Date de reprise	
Si non, date du dernier arrêt ?	

1/4 – Fiche individuelle de maintien dans l'emploi – Version 02\2018

TR GS LB BS EL

Dernières visites médicales :	Date :
Réception fiche d'aptitude ?	Date :
Contenu des restrictions/avis médical :	
Réunion des acteurs (salarié.e, Mission Handicap, MT, RH...) .	Date :
Commentaires :	

2/4 – Fiche individuelle maintien dans l'emploi

Actions envisagées (suite aux préconisations médicales) :

Maintien au poste avec aménagements techniques :		
Contact de la MH pour conseil fournisseur et rappel processus		Date :
Matériel testé	Fournisseur(s) :	Date :
Matériel validé par la MT (retour écrit)		Date :
Validation du devis par la MH	Montant :	Date :
Achat du matériel par le site		Date :
Si non, prise en charge par la MH :		Date :
Remboursement de l'achat par la MH sur facture		Date :
Equipements personnels à cofinancer **Si oui**, transmission à la MH :		
du devis :		Montant : TTC
de la facture acquittée :		Montant :
du remboursement Sécurité Sociale		Montant :
du remboursement Mutuelle		Montant :
des aides / remboursements perçus ou à percevoir		Montant :
Reste à payer		Montant :

Maintien au poste avec aménagement organisationnel :	
Type de répartition (Préciser) (ex : passage à ½ temps, aménagements horaires….):	
Avenant signé	Date :
Validation de la MT (retour écrit)	Date :
Versement prime	Date :

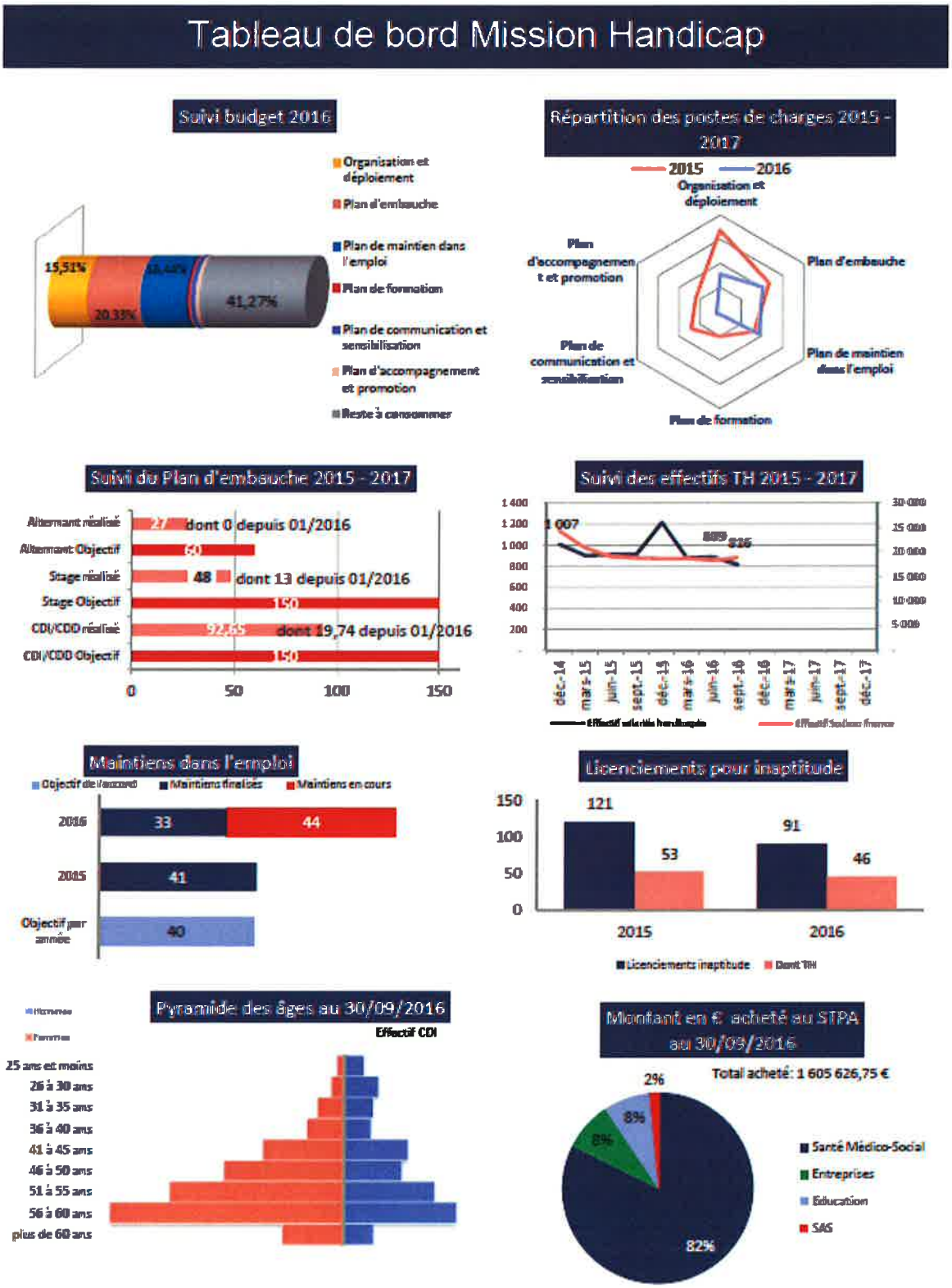
Reclassement interne :	
Où ?	
Quand ?	
Avenant signé	Date :
Validation de la MT (retour écrit)	Date :
Versement prime	Date :

Démarche d'out-placement :	
Quoi ?	
Quand ?	

Reconnaissance lourdeur handicap :	
Accusé réception Agefiph	Date :
Commentaires :	

4/4 – Fiche individuelle maintien dans l'emploi

Annexe 7 : Exemple de Tableau de bord



Annexe 8 : Dispositif accès à la formation

DIVERSITE ET INCLUSION

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

DISPOSITIONS SPECIFIQUES HANDICAP ET FRAIS DE GARDE

PERIMETRE INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL (IRP) 2007*

**Entités concernées par le périmètre : SMS, Auberge à Liens, SFRS, SBRS, SMRS, STRS, Sodexo Entreprises, Sodexo France SAS, Sodexo Formation, CIR et SIR*

LORS DES DEPARTS EN FORMATION (BESOIN D'AMENAGEMENT)

Les collaborateurs du périmètre concerné, reconnus travailleurs handicapés (cf. Accord Handicap)**, peuvent contacter la Mission Handicap à mission.handicap.fr@sodexo.com pour toutes questions relatives aux **besoins d'aménagements spécifiques** :

- techniques (ex : interprète de Langue des Signes Française, rampe d'accès....) ;
- organisationnels (ex : pauses régulières,...)

***Sont concernés, les collaborateurs :*

- *Ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),*
- *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 d'invalidité définie à l'article L.241-3 du Code de l'Action Sociale et des Familles,*
- *Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé.*

FORMATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Les collaborateurs du périmètre concerné qui engagent dans le cadre de cette formation des **frais de garde pour leurs enfants de 13 ans maximum** perçoivent sur justificatif*** une somme à concurrence de 13€ par jour en remboursement de note de frais. La demande de remboursement ci-dessous et les justificatifs doivent être adressés par courrier (au plus tard 1 semaine après le déroulement de la formation).

****Justificatif pris en compte : facture de la structure d'accueil, copie de prélèvements des cotisations de sécurité sociale en cas de recours à une assistante maternelle, facture/attestation en cas de recours à une association ou entreprise agréée « service à la personne ».*

Dispositions spécifiques au périmètre IRP2007

Diversité & l'Inclusion

FR CG LB BS EL

Annexe 9 : Process Maintien dans l'emploi "Aménagement technique du poste de travail"

- Avis du médecin du travail préconisant la mise en place de matériel spécifique.
- Contacter la Mission Handicap pour conseil fournisseur et rappel du process
- Validation du devis par la Mission Handicap.
- Information du montant de la prise en charge de la Mission Handicap.
- Achat du matériel par le site (amortissement).
- Remboursement de l'achat par la Mission Handicap sur présentation de la facture (montant HT).

Annexe 10 : Tableau récapitulatif des engagements

<table>
<tr><th colspan="6">Tableau récapitulatif des engagements de l'Accord Handicap</th></tr>
<tr><td></td><td>Objectifs</td><td>Durée de l'accord</td><td>2018</td><td>2019</td><td>2020</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Plan d'embauche et d'intégration en milieu ordinaire</td><td rowspan="5">Objectif chiffré recrutement CDI / CDD</td><td rowspan="5">150</td><td>50</td><td>50</td><td>50</td></tr>
<tr><td>Dont :</td><td>Dont :</td><td>Dont :</td></tr>
<tr><td>3 AM</td><td>3 AM</td><td>3 AM</td></tr>
<tr><td>3 AM36</td><td>3 AM36</td><td>3 AM36</td></tr>
<tr><td>2 CADRES</td><td>2 CADRES</td><td>2 CADRES</td></tr>
<tr><td rowspan="4"></td><td rowspan="3">Objectif chiffré recrutement alternants</td><td>75</td><td colspan="3" rowspan="4">10% d'embauches en CDI à l'issue du contrat</td></tr>
<tr><td>Dont :</td></tr>
<tr><td>10 EN DR</td></tr>
<tr><td>5 au siège</td></tr>
<tr><td></td><td>Objectif chiffré recrutement stagiaires</td><td>100</td></tr>
<tr><td>Plan de maintien dans l'emploi et prévention des risques</td><td>Objectif chiffré de maintiens dans l'emploi</td><td>150</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Anticipation</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Transversalité</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Commission d'arbitrage</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Direction du Développement l'Emploi et de la Mobilité</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Arbitrage DG</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Plan de formation</td><td colspan="5">Même accès aux formations</td></tr>
<tr><td>Formations spécifiques</td><td></td><td>Formation du Réseau Handicap</td><td colspan="2">Formule adaptée de Manager la Diversité et l'Inclusion pour le Réseau Handicap</td></tr>
<tr><td>Plan de collaboration avec le Secteur Protégé et Adapté</td><td>Objectif chiffré de taux d'emploi indirect</td><td></td><td></td><td></td><td>0,90%</td></tr>
<tr><td>Plan d'accompagnement et de promotion</td><td colspan="5">Interventions auprès des Achats / réflexion sur l'abonnement à une plateforme dédiée / organisation de matinales techniques</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Renforcement de l'accompagnement en démarche commerciale</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Plan de communication et de sensibilisation</td><td colspan="5">Faire connaitre le nouvel accord</td></tr>
<tr><td>Refonte des outils</td><td></td><td>Communication au domicile</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="5">Interventions comité de DR / secteur // Sensibilisation</td></tr>
</table>