

**Accord de Groupe sur le handicap
2012, 2013 et 2014**

**« INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS »**

ENTRE :

Sodexo France, dont le siège social est situé au 6 Rue de la Redoute, 78420 GUYANCOURT, inscrite au RCS de Versailles sous le numéro 310 923 008 représentée par Christian LURSON, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines, agissant pour le compte des entreprises regroupées au terme de l'Accord de Groupe du 21 décembre 2007 relatif à l'organisation de la représentation du personnel ; dont la liste est annexée au présent Accord.

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

d'une part,

ET

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

Pour Sodexo France :

Fédération des services CFDT	:	Silvie BECCARI
CFE-CGC	:	Laurent BIRKEL
CFTC – CSFV	:	Agnès MAURER
CGT	:	Thierry DARBON
SNS-FO	:	Philippe BESSON

d'autre part,

ENGAGEMENT

Sodexo est intimement persuadée que la Diversité mais surtout l'Inclusion sont absolument nécessaires à la bonne marche de l'entreprise et contribueront à améliorer l'engagement et la solidarité des équipes.

Cette volonté est notamment réaffirmée à travers la création du Conseil de la Diversité et de l'Inclusion que j'ai l'honneur de présider.

Ce troisième accord, qui fixe un nouveau cap en matière d'intégration mais surtout de maintien dans l'emploi des personnes handicapées vient compléter le travail réalisé depuis 6 ans par la Mission Handicap et le Réseau Handicap.

Son application doit permettre à Sodexo France de pérenniser les bonnes pratiques développées au cours des deux premiers Accords et imaginer de nouvelles actions qui permettront de continuer à intégrer et à maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.

Roberto CIRILLO, Directeur Général de Sodexo en France

ce AA AD/B.
JP JS.

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 1^{er} janvier 2006. Cette loi modifie la définition du handicap et considère comme travailleur handicapé, les personnes dont « les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

En 2005, la direction de **Sodexo France** et les organisations syndicales 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 lors de la signature d'un deuxième accord.

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

Ainsi depuis 2005 le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de Sodexo France est passé de 2,33 % à 4,85 % en 2010.

Néanmoins, malgré les progrès accomplis la vigilance reste de mise compte tenue de la pyramide des âges. SODEXO France devra veiller à ce que le taux d'emploi 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 par rapport à la situation socio-économique de l'entreprise.

La Direction et les Organisations Syndicales 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 sensibilisation.

Après négociations et avis des représentants des organisations syndicales, il a été convenu ce qui suit :

ce $\overline{A}A$ $\overline{A}A$ $\overline{B}B$

ARTICLE 2 – ORGANISATION ET SUIVI

2.1 LA MISSION HANDICAP

La Mission handicap a été créée en 2007.

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,
- Améliorer le reporting,
- 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,
- Animer la commission de suivi décrite dans l'article 2.3,
- Apporter son expertise aux autres entités.

La décentralisation des activités de Sodexo France, ainsi que l'importance de ses effectifs, rend nécessaire le maintien d'un réseau handicap.

2.2 RESEAU 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 handicap est composé des acteurs suivants :

- **Au niveau national** : La Mission Handicap.
- **Au niveau des Organisations Syndicales représentatives signataires** : Trois coordinateurs nationaux (dans l'idéal un par division) désignés par chaque organisation syndicale représentative signataire en concertation avec la Mission Handicap ayant pour mission principale d'être le relais de l'Accord Handicap.
- **Au niveau des Divisions** : Au plan national, un correspondant Responsable des Ressources Humaines ayant pour mission complémentaire l'apport d'une véritable expertise du handicap à destination des autres Responsables Ressources Humaines de sa Division.

ce AL LB. AD
BS

- **Dans chaque Direction Régionale, un Binôme Opérationnel composé :**
 - o d'un Responsable Ressources Humaines de la Direction Régionale concernée,
 - o d'un Référent Handicap, responsable opérationnel volontaire (Responsable Régional ou de site) ayant pour mission principale d'assurer la communication sur la thématique du handicap au sein de sa direction régionale.
- **Pour l'établissement du siège de Guyancourt, un Binôme composé :**
 - o de la Mission Handicap,
 - o de deux Référents Handicap volontaires ayant pour missions principales d'assurer la communication sur la thématique du handicap au sein de l'établissement et d'aider, entre autre, à la réalisation des objectifs particuliers d'intégration d'Agents de Maitrise et de Cadres.

Les parties décident que les correspondants, coordinateurs et référents exercent leurs missions pendant leur temps de travail et sur la base du volontariat, la Mission Handicap se réservant le droit d'arbitrer les candidatures.

Concernant les coordinateurs par organisation syndicale, ils seront désignés par le Délégué Syndical Central en concertation avec la Mission Handicap.

Les parties rappellent qu'intégrer le réseau handicap relève d'un engagement personnel impliquant un investissement sérieux et motivé.

Le Réseau Handicap doit par son action être un relais de terrain efficace de la politique emploi handicap menée au niveau national.

Les parties s'engagent à renégocier un avenant dans l'hypothèse où le fonctionnement du Réseau 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 correspondant handicap CHSCT, dont le rôle principal sera d'être le relais de la politique handicap lors des réunions CHSCT.

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 correspondant handicap du CHSCT.

En cas d'indisponibilité exceptionnelle du correspondant handicap CHSCT, un(e) remplaçant(e) assurera la mission décrite en annexe 3.

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

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.

u M AD.B. BS

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

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 collaborateur en situation de handicap.

La Mission Handicap apportera dans la mesure du possible et de ses moyens, 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 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 :

- Des trois coordinateurs par organisation syndicale représentative signataire,
- De la Mission Handicap,
- Du Directeur du Développement des Ressources Humaines,
- Des trois correspondants RRH par division,
- A minima, d'une Assistante Sociale.

Cette commission de suivi se réunit 2 fois par an. Elle peut faire appel à des experts internes (achats, communication, Directeur Affaires Sociales...) ou externes (cabinets conseils, médecins du travail, associations,...), afin de l'aider dans sa mission.

Le compte rendu de ces réunions est transmis aux secrétaires et présidents de CHSCT et CE, au Directeur des Affaires Sociales ainsi qu'au Directeur Qualité.

Les travaux préparatoires à ces commissions de suivi sont élaborés par la Mission Handicap. Un tableau de bord reprend les indicateurs principaux.

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

2.3.1 – 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. Le RRH référent du CHSCT sera présent.

Seront présentés 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.

2.4 Autres entités

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 de correspondants handicap

Chacune des nouvelles entités rejoignant le périmètre de l'accord handicap désignera un correspondant 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 ont permis depuis 2005 de doubler le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein de Sodexo France.

L'objectif final fixé par l'accord de 2009 à fin 2011 de **4,5 %** a été atteint dès 2010 et même dépassé puisque le taux d'emploi se fixait à **4,85 %** en fin d'année.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent que les différents axes de travail décrits ci-dessous devront concourir à l'atteinte d'un taux d'emploi de personnes handicapées global au moins égal à **6 %** et de le maintenir dans la mesure du possible dès lors qu'il aura été atteint.

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

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 devoirs identiques à chaque salarié.

Dans le cadre du précédent accord, Sodexo France s'était engagée à embaucher 200 nouveaux collaborateurs handicapés. Cet objectif a été atteint courant 2011. A fin août 2011, il était de 236 collaborateurs.

Dans le cadre de son plan d'embauche en milieu ordinaire, **SODEXO France** privilégie les emplois pérennes à durée indéterminée et s'engage à intégrer **160 nouvelles personnes handicapées**.

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

- Année 2012 : 60 intégrations dont 6 AM et 3 cadres,
- Année 2013 : 50 intégrations dont 8 AM et 3 cadres,
- Année 2014 : 50 intégrations dont 10 AM et 3 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.

Compte tenu, des difficultés rencontrées lors des précédents accords sur cette notion de répartition d'embauches AM et Cadres, nous pourrions prendre en compte les évolutions de statut d'employés qualifiés à AM et Cadres.

Un focus particulier sera réalisé et présenté en Commission de Suivi Nationale sur la répartition entre les promotions internes et les embauches de cadres et AM handicapés.

De plus, Sodexo France s'engage quant au maintien d'une dynamique pérenne en matière de recrutement notamment sur les postes administratifs et d'encadrement au niveau des sièges sociaux et dans les directions régionales.

Apprentissage

Sodexo France s'engage à développer l'apprentissage des travailleurs handicapés par le biais de contrats d'apprentissage, de professionnalisation et d'alternance.

L'entreprise se propose donc de développer l'accueil de personnes en situation de handicap en alternance et en stages de formation avec les objectifs suivants sur la durée du présent accord :

- **50** apprentis, en se fixant un objectif plancher de **10** embauches CDI au terme du contrat.

Pour ce faire, les parties s'accordent à dire, qu'un entretien sera réalisé en présence d'un Responsable Ressources Humaines ou un membre du Pôle de Solutions de recrutement et de Mobilité accompagné du tuteur pour envisager l'avenir professionnel de l'apprenti. (Ex : Attentes de l'apprenti, poursuite d'études, difficultés rencontrées, propositions de postes etc...).

- **120** stagiaires, afin de faire découvrir le monde professionnel aux personnes handicapées.

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

Les incidences sur les procédures de Gestion des Ressources Humaines :

- Sensibilisation des recruteurs aux spécificités du recrutement des personnes handicapées,
- 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.

Accueil et intégration des personnes handicapées :

- Réalisation d'une visite médicale de pré-embauche,
- 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 (Film « Accords Majeurs », Handilearning ©...),
Selon les cas, cette sensibilisation pourra être animée par la structure d'origine de la personne handicapée,
- Mise en place un parrain volontaire interne sur le site, en lien avec la ligne opérationnelle, le binôme handicap et les structures de suivi externes.

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.

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

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 personnellement 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.

Compte-tenu de la complexité des dossiers suivis par le Réseau et la Mission Handicap, notamment dans le cadre du 2^{ème} Accord, nous souhaitons nous fixer un objectif plancher de 100 maintiens dans l'emploi sur la durée du présent accord.

3.2.1 – Identification et anticipation des maintiens dans l'emploi à venir en 4 points

Les études menées pendant les deux 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.

Nous souhaitons, dans ce cadre, poursuivre le processus mis en place lors du précédent accord à savoir :

- ⇒ Identification des arrêts pour maladies, accidents du travail et maladie professionnelle de longue durée (plus d'un an 220 jours) ou répétitifs,
- ⇒ Fichier par Direction Régionale transmis aux Responsable 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.

3.2.2 - Maintien dans l'emploi : division, interdivision 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 sa division d'origine.

Dans l'hypothèse où aucune solution n'est trouvée, les autres divisions de Sodexo France seront alors sollicitées.

Afin de garantir cette transversalité et dès connaissance d'un dossier de maintien dans l'emploi, le Responsable RH concerné informera son Référent Handicap et ils solliciteront les autres Binômes Opérationnels par Direction Régionale intervenant sur le même périmètre IRP.

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.

Les Pôles de Solutions de Recrutement et de Mobilité, qui ont connaissance des besoins et ressources des périmètres IRP seront partie prenante de ce processus. Ces derniers informeront le Réseau Handicap des postes à pourvoir sur le périmètre concerné.

Néanmoins et afin d'élargir le champ des possibles, les propositions de reclassement devront être étudiées au sein des entités présentes sur le territoire national.

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

Certaines situations nécessiteront qu'un arbitrage soit réalisé. Les Directeurs Régionaux et les Directeurs Ressources Humaines concernés seront donc consultés afin de faire aboutir, dans la mesure du possible, à la résolution d'une situation.

3.2.3 - 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 pourra être effectué.

Dans le cas où aucun reclassement interne n'est possible, le binôme opérationnel 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.

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.

L'employeur s'efforcera notamment, autant que faire se peut, et 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 une assistante sociale.

3.3 PLAN DE FORMATION

3.3.1 - 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 collaborateurs 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

Par ailleurs, pour veiller au bon déroulement du parcours du salarié, un entretien professionnel sera organisé, avec sa hiérarchie directe, à la demande du collaborateur handicapé.

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.

3.3.2 - Formations destinées aux encadrants et aux membres des équipes

- Des formations sur le handicap ont été intégrées :
 - dans le catalogue DIF de l'entreprise :
 - « Découvrir la langue des signes françaises » niveau 1,2 et 3,
 - « Favoriser l'intégration des personnes handicapées ».
 - dans le plan de formation de l'entreprise :
 - « Devenir formateur régional travailleur handicapé », qui permet de savoir adapter sa pédagogie aux personnes handicapées,
 - « Favoriser l'intégration des personnes handicapées »

Cette dernière formation sera obligatoire pour chaque responsable opérationnel et/ou fonctionnel n'en ayant pas déjà bénéficié, et ce, dès lors qu'il intégrera ou managera au sein de son équipe un salarié handicapé.

Un focus sur le suivi de cette formation sera réalisé et présenté en commission de suivi nationale.

3.3.3 - Formation destinée au Réseau Handicap

Les nouveaux membres suivront la formation « **Etre acteur du développement de l'emploi des personnes handicapées** ».

Une information régulière est mise en place à l'attention de tous les acteurs de la politique handicap. Chacun devra avoir connaissance du contexte légal, des dispositifs en place, des acteurs.

3.3.4 - Formations destinées aux travailleurs handicapés extérieurs à Sodexo France

- Deux formations sont développées à destination des personnes handicapées issues du secteur protégé / adapté. Elles sont dispensées par le Responsable de site, en lien avec le formateur régional travailleur handicapé :
 - « Découverte de l'activité de la restauration »,
 - « Maîtriser la sécurité alimentaire en liaison froide ».

3.4 PLAN DE COLLABORATION AVEC LE SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE

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.

La collaboration avec le secteur protégé et adapté continue à être un axe à développer et Sodexo s'engage sur trois actions précises :

- Lister en annexe 5 du présent accord les principaux prestataires du secteur protégé et adapté, déjà référencés par métier et communiquer largement ce document aux structures qui souhaiteraient les interroger.
- Communiquer et sensibiliser le service achat et les structures décisionnaires du Siège afin qu'ils interrogent systématiquement le secteur protégé et adapté lors de consultations pour de nouvelles prestations.
- Continuer à communiquer sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans certaines régions au travers des supports cités au point 2.6.

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.

3.5 PLAN D'ACCOMPAGNEMENT ET DE PROMOTION

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 financements.

Pour faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé pour les collaborateurs de **Sodexo France**, une demi-journée de congé spécifique sera allouée sur justificatif (convocation de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

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.

Une fiche pratique sera établie par la Mission Handicap à destination des RRH et du Réseau Handicap.

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, nous tenterons de multiplier les échanges avec les associations représentatives dans ce secteur afin de parfaire notre expérience sur la thématique du Handicap.

3.6 PLAN DE COMMUNICATION ET DE SENSIBILISATION

Faire vivre une politique handicap au sein d'une entreprise nécessite de maintenir une communication constante autour de cette thématique.

3.6.1 - Communication sensibilisation interne

Les actions initiées lors des précédents accords seront poursuivies (Lettre Info, Engagés, etc.)

Dans ce nouvel Accord nous nous engageons à :

- Présenter à chaque CHSCT et CE le contenu du nouvel Accord Handicap par un membre du Réseau Handicap et/ou la Mission Handicap,
- 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 (Sodexo Tivi, magazine Attitude, intranet, etc.) pour communiquer sur les actions,
- Intervenir en réunion de secteur une fois par an (Membre du Réseau Handicap),
- Intervenir au moins une fois en comité de DR (Binôme Opérationnel de la DR et/ou MH),
- Réaliser un nouvel outil de communication transmis au domicile du salarié à l'instar de la brochure Mission Handicap,
- 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 pour faire appel aux bons interlocuteurs,
- Organiser une action de sensibilisation générale sur le handicap sera à nouveau à imaginer, développée spécifiquement sur le siège de Sodexo France. Cette action pourrait se tenir lors de la finale du concours de cuisine « Un pour tous, tous pour un ».

3.6.2 - Communication externe

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

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

LB.
u / BS AD A

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 2012/2013/2014 dans le cadre du déploiement du présent accord.

Pour 2011, la contribution estimée de Sodexo France devrait être de 228 000 €.

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.

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

Ces 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.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2012 avec effet rétro-actif au 1^{er} Janvier 2012 et prendra fin au 31 décembre 2014.

ARTICLE 6 – 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 à la loi du 4 mai 2004 et aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail, le présent accord sera notifié, après signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Le présent accord sera déposé par la Direction des Ressources Humaines de **Sodexo France** en deux exemplaires dont un 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, et aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Guyancourt, en 10 exemplaires originaux, le 03 février 2012.

Pour Sodexo France

Monsieur Christian LURSON
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales

Fédération des services CFDT

BECCARI Silvie

CFE-CGC

Beccari Lament Binkel

CFTC - CSFV

Agnès NAJDER

CGT

Pierre Darbon

FO *Philippe BESSON*

Annexe 1 : Périmètre du présent accord

Liste des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et regroupés sous le vocable SODEXO France

Nom de l'entité Sodexo	N° RCS
SAS	310 923 008
SODEXO ENTREPRISES	338 253 230
SFS	338 253 081
SFRS	338 253 131
SBRS	432 456 556
SMRS	392 343 083
STRS	432 503 175
CIR	302 205 356
SODEXO Formation	341 526 663
SIR	352 202 410

Codes SIRET et APE

Nom de l'entité Sodexo	N°SIRET	APE
SAS	00117	5629B
SODEXO ENTREPRISES	22013	5629A
SFS	23562	5629A
SFRS	10992	5629A
SBRS	00070	5629B
SMRS	00045	5629B
STRS	00015	5629B
CIR	00074	5629B
SODEXO Formation	00024	8559 A
SIR	00085	7112B

LB.
238
cl
TD
AN

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	Groupeement 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
SAMETH	Service d'Aide au Maintien et à l'Emploi des Travailleurs Handicapés
UNAPEI	Union Nationale des Associations de Parents et Amis de Personnes Handicapées Mentales
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées (ex-Gap UNETA)




ce M 42/B.
33

Annexe 3 : Feuilles de route Réseau Handicap

Correspondant RH Division	
Qui ?	Un RRH par division (au niveau national)
Désignation	Volontariat auprès du DRH et de la Mission Handicap à défaut des désignations seront effectuées par la Mission Handicap.
Rôle principal	Apport d'une véritable expertise handicap à destination des autres RRH de division
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Participation aux commissions de suivi nationales - Relais de la politique handicap auprès de sa division - Interlocuteur privilégié de la Mission Handicap pour toute question, remarque ou projet handicap du comité RH Division

Coordinateur organisation syndicale	
Qui ?	Trois coordinateurs désignés par organisation syndicale représentative signataire de l'accord (un par division)
Désignation	Désigné par le Délégué Syndical Central en concertation avec la Mission Handicap
Rôle principal	Relais de l'Accord Handicap
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - Participation aux commissions de suivi nationales - Relais de la politique handicap auprès des organisations syndicales - Interlocuteur privilégié de la Mission Handicap - Intervient en appui des binômes opérationnels sur les dossiers handicap des périmètres IRP concernés (maintien dans l'emploi notamment)

Binôme opérationnel : Responsable RH	
Qui ?	Le responsable RH de la Direction Régionale
Désignation	-
Rôle	Etre l'acteur incontournable sur tous les aspects de la politique handicap de la DR
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - coordonner les actions de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi des salariés TH - être le référent de Sodexo vis-à-vis du réseau externe local - suivre les actions individuelles engagées sur les sites (notamment maintien dans l'emploi) - solliciter les différents acteurs du Réseau Handicap, le PSRM et les acteurs externes dès connaissance d'un dossier d'inaptitude de TH
Fonctionnement	<p>Le binôme opérationnel se réunit en fonction de l'actualité et des dossiers handicap à traiter.</p> <p>Ces réunions peuvent se faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de façon physique (DR, site, etc.) - sous forme de conférence téléphonique ou web conférence <p>Le Responsable RH s'assure que les informations sur le suivi des dossiers sont remontées au fil de l'eau à la Mission Handicap (email, point téléphonique etc...)</p> <p>Dès qu'un besoin spécifique se présentera, la Mission Handicap sera sollicitée pour apporter son appui : financement, expertise, etc.</p>

LB. 
 CB  MB 

Binôme opérationnel : Référent Handicap	
Qui ?	Un cadre ou un agent de maîtrise opérationnel de la Direction Régionale
Désignation	Désignation de la Mission Handicap sur la base du volontariat 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 collaborateurs 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	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et accompagner les opérationnels de la DR sur le handicap - Partager son expérience d'intégration et maintien dans l'emploi de TH et appuyer les responsables opérationnels dans leurs démarches - Etre en appui du Responsable RH sur le traitement et le suivi des dossiers handicap de la DR
Fonctionnement	<p>Le binôme opérationnel se réunit en fonction de l'actualité et des dossiers handicap à traiter.</p> <p>Ces réunions peuvent se faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de façon physique (DR, site, etc.) - sous forme de conférence téléphonique ou web conférence <p>Les informations sur le suivi des dossiers sont remontées au fil de l'eau à la Mission Handicap (email, point téléphonique etc...)</p> <p>Dès qu'un besoin spécifique se présentera, la Mission Handicap sera sollicitée pour apporter son appui : financement, expertise, etc...).</p>

Correspondant CHSCT	
Qui ?	Elu CHSCT engagé
Désignation	Election au sein du CHSCT d'un membre élu volontaire
Rôle	Etre l'interlocuteur handicap du CHSCT
Missions	<ul style="list-style-type: none"> - 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 des binômes opérationnels sur les dossiers handicap du bassin IRP concerné (maintien dans l'emploi des TH notamment)
Particularité	Destinataire des informations et actualités de la part de la Mission Handicap et les <u>présente</u> au CHSCT lors des réunions plénières ordinaires

Réunion de coordination Réseau Handicap
Deux fois par an, l'ensemble des acteurs du Réseau Handicap du périmètre IRP concerné se réuniront afin d'échanger sur les bonnes pratiques, mode de fonctionnement et optimisation de ces derniers.
Ces réunions, à l'initiative de la Mission Handicap, seront également l'occasion d'apporter de l'information et actualité Mission Handicap mais aussi de maintenir un esprit de corps au sein du Réseau.

u

4B.

BS

AD

AD

Annexe 4 : Détail des aides et financements Mission Handicap

Les montants indiqués sont des plafonds pour 2012. Ils sont donnés à titre indicatif et feront l'objet éventuellement d'une redéfinition annuelle, par la Mission Handicap, en fonction des besoins et des moyens financiers.

Embauche et intégration en milieu ordinaire	
Prime à l'embauche CDI	500 € 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)	3000 € / an répartis de la manière suivante : <ul style="list-style-type: none"> - 200 € / mois pendant la durée du contrat d'alternance - 600 € / 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
Aménagement de poste et accessibilité de l'environnement de travail (en accord avec le client ou dans les locaux Sodexo) *	5 000 €

Maintien dans l'emploi	
Prime maintien dans l'emploi	1 600 € versés en déduction d'éventuels autres financements
Bilan professionnel **	2 000 €
Formation pour le reclassement professionnel interne	5 000 €
Aménagement de poste et accessibilité de l'environnement de travail (en accord avec le client ou dans les locaux Sodexo) *	5 000 €
Equipements personnels (prothèses, etc.) ***	1 000 €

* 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. réalisé par un organisme favorisant la prise en compte du handicap et des ses conséquences sur le poste de travail.

*** Co-financement (dans la limite de 1000 €) du reste à payer une fois déduit les remboursements Sécurité Sociale et Mutuelle et les aides MDPH, AGEFIPH ou régionales selon les cas.

el M AD 2B.
S BS

Annexe 5 : Secteur protégé

Sont listés dans la présente annexe, les prestataires du secteur protégé et adapté ayant travaillé pour Sodexo ainsi que des exemples de prestations réalisées.

Cette liste est non-exhaustive et ne prend pas en compte l'ensemble des prestations réalisées par le secteur protégé et adapté pour les sites ainsi que l'ensemble des établissements clients des Directions Régionales Sodexo Santé Médico-Social.

Pour toute recherche de prestataires du secteur protégé et adapté, la Mission Handicap pourra être consultée.

- **Reprographie et impression**

Handi Print , Groupe Lecaux 348 rue des Métiers 50110 Tourlaville 02 33 88 52 52 <u>Contact</u> : Franck Tesson ftesson@groupelecaux.com	Guide Parlons Sodexo, édition 2010 Brochure Mission Handicap Livret d'accueil, édition 2011 Plaquette Effet Formation, 2011 Livrables Vital'été 2011 Desserts du Cœur, 2010
ESAT Les Bambous - La Chrysalide ZI La Delorme – 42 avenue Boisbaudran 13342 Maseille cedex 15 04 91 09 56 60 <u>Contact</u> : Véronique Palandri v.palandri@chrysam.net	Affichage site Réseau Handicap 2011
Gestform 38 rue François Arago -ZI du Phare 33700 Mérignac 05 57 92 49 00 <u>Contact</u> : Céline Bignolles cbignolles@gestform.com	Campagne collecte Restos Bébés, 2010

- **Entretien des espaces verts**

APAJH Yvelines ESAT G. Eiffel ZA des Gaudines 78570 Andresy 01 39 70 23 90 <u>Contact</u> : catapajh@wanadoo.fr	Entretien du potager et des espaces verts, Canopée
---	---

- **Nettoyage de locaux**

ESAT Les Lierres 42 avenue Boisbaudran 13342 Marseille 15 04 91 09 56 60 <u>Contact</u> : lierres@chrysam.net	Nettoyage des locaux de la Direction Régionale de Marseille
---	--

- **Plateaux repas et box Petit-Déjeuner**

ESAT Berthier 7 avenue de la Port de Clichy 75017 Paris 01 42 28 24 06 <u>Contact</u> : Coelia Feliciano coelia.feliciano-catberthier@orange.fr	Box Petit-déjeuner
---	--------------------

- **Travaux bureautiques et administratifs**

ESAT Cotra 7 rue Georges Besse 78330 FONTENAY LE FLEURY 01 30 07 10 00 <u>Contact</u> : Benjamin Baranger esat.cotra@orange.fr	Mise à disposition annuelle de salariés TH lors de la campagne DIF Mailing Réponses négatives – SEPH 2010
--	---

- **Valorisation de déchets informatiques**

APR2 Village d'Entreprises ZI RN 13 78270 Bonnières / Seine 01 30 98 58 20 <u>Contact</u> : www.proreseaux.com	Collecte et défabrication de déchets d'équipements et électroniques
---	--

Annexe 6 : Budget prévisionnel

2012 - 2014

	2012	2013	2014	Total 3 ans
Contribution	228 000,00	180 000,00	142 000,00	550 000,00
Organisation et déploiement	- 140 000,00	- 90 000,00 *	- 80 000,00 *	- 310 000,00
Plan d'embauche	- 77 000,00	- 77 000,00	- 77 000,00	- 231 000,00
Plan de maintien et accompagnement	- 170 000,00	- 170 000,00	- **	- 340 000,00
Plan de formation	- 5 700,00	- 5 700,00	- 5 700,00	- 17 100,00
Insertion et sensibilisation	- 11 400,00	- 11 400,00	- 11 400,00	- 34 200,00
Communication	- 11 400,00	- 11 400,00	- 11 400,00	- 34 200,00
Total	- 187 500,00	- 185 500,00	- 43 500,00	- 416 500,00

* Optimisation de l'organisation

** Estimation de l'atteinte d'un taux d'emploi de 6 %. Nous pourrions alors bénéficier des aides AGEFIPH.

Annexe 7 : Schéma d'organisation Réseau Handicap

