



**ACCORD RELATIF A L'EMBAUCHE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPES**
AU SEIN DE L'UES COMPASS GROUP France
2022-2024

J-S

DJ

ZLR

C-C

GM

1

18

FL

1.	Préambule	3
2.	Champ d'application	4
2.1.	Périmètre	4
2.2.	Pour rappel : bénéficiaire de l'accord	4
3.	Plan d'embauche et d'intégration	5
3.1.	Plan d'embauche	5
3.1.1.	Engagement de recrutement	6
3.1.2.	Alternance	6
3.1.3.	Stagiaires	7
3.1.4.	Sourcing	7
3.1.5.	Intégration	8
3.2.	Adaptation des postes de travail et accessibilité	8
3.2.1.	Adaptation des postes de travail	8
3.2.2.	Accessibilité	8
4.	Plan de maintien	9
4.1.	Mise en place de comité de maintien dans l'emploi	9
4.2.	Actions de maintien dans l'emploi	10
4.3.	Développement de l'employabilité	11
4.3.1.	Formation des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé	12
4.3.2.	Entretien professionnel	12
4.4.	Accompagnement dans le cadre des transformations	13
5.	Mesures sociales spécifiques à destination des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé	13
5.1.	Jour de congé rémunéré afin de réaliser les démarches de rqth	13
5.2.	Aides financières au transport et prothèses auditives	144
5.3.	Chèque emploi service universel (cesu)	144
5.4.	Permanence d'assistantat social	155
5.5.	Covid 19 et accompagnement des salariés	15
5.6.	Congé proche aidant	16
5.7.	Prévention des addictions	17
5.7.1.	Actions de prévention	17
5.7.2.	Actions curatives	17
6.	Collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté et développement des achats inclusifs	18
6.1.	Sensibilisation et formation des équipes en charge de passer les commandes	18
6.2.	Adaptation des processus achat	18
7.	Plan de communication – sensibilisation	19
7.1.	Communication	19
7.1.1.	Communication interne	19
7.1.2.	Site internet mission handicap	20
7.2.	Sensibilisation au handicap	20
7.2.1.	La communauté des han'bassadeurs hero	20
7.3.	Sensibilisation des acteurs internes	21
8.	Pilotage et suivi de l'accord	22
8.1.	Pilotage de l'accord	22
8.2.	Rôle de la mission handicap	22
8.3.	Suivi de l'accord	22
9.	Financement	23
10.	Durée, entrée en vigueur et conditions de validité	24
11.	Révision et publicité	24
11.1.	Révision	24
11.2.	Formalités de dépôt et de publicité	24

J.S
 DJ
 3 LD
 2
 NR
 FC
 C.C

1. Préambule

Le développement de l'emploi des personnes handicapées et leur accompagnement dans la durée, au travers en particulier des actions menées pour leur maintien dans l'emploi, fait pleinement partie des priorités dans la stratégie Inclusion des Diversités de Compass Group France.

Dans le domaine du handicap, cette politique s'inscrit pleinement dans :

- La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ; cette loi introduit, pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap (voir article 2.2),
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « loi Pénicaud », qui réforme l'OETH,
- L'instruction DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement.
- Le décret n° 2021-198 du 23 février 2021 relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs.

C'est dans ce contexte et avec la volonté réaffirmée des parties au présent accord de poursuivre et de pérenniser la politique d'emploi de ses salariés en situation de handicap que Compass Group France (UES) a invité ses partenaires sociaux à la négociation en vue de la signature du renouvellement de notre accord en faveur du développement de l'embauche et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Celui-ci s'appliquera durant la période 2022 à 2024.

Les ambitions et actions déclinées dans ce nouvel accord s'inscrivent dans la continuité de la politique handicap mise en œuvre lors du précédent accord agréé par la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) des Hauts de Seine, tout en tenant compte du contexte de Compass Group France UES et des transformations en cours dans l'entreprise, notamment les conséquences de la crise sanitaire exceptionnelle que nous connaissons qui amène l'entreprise à remettre en cause son modèle économique sur de nombreux établissements.

Les parties prennent acte du bilan de l'accord précédent qui figure **en Annexe 1** du présent accord.

Au regard de ce bilan, les parties sont confortées dans leur volonté de poursuivre et de développer **ensemble** les actions engagées en faveur des salariés en situation de handicap reconnus au sein de Compass Group France afin :

- ✓ **D'augmenter le taux d'emploi, l'objectif étant d'atteindre le taux légal de 6%,**
- ✓ **De maintenir dans l'emploi et éviter** le risque de désinsertion professionnelle.

Les parties s'appuieront pour ce faire sur les trois leviers suivants :

1. **Le pilotage de l'accord** assuré par la Mission Handicap pour faciliter le déploiement et coordonner les actions dans le cadre du budget alloué,
2. **L'implication des acteurs internes et la dynamique collective** : un des facteurs clé de réussite de l'accord reste la mobilisation et l'adhésion de l'ensemble des parties prenantes de Compass Group France UES (Comex, Directions Régionales, Equipes RH, managers, Fonctions Achats, Finances, Commercial, Collectif de Travail, Partenaires Sociaux, Bureau d'Etudes Techniques...).

J.S
C-C
DS
3
JLR
NB
OR
FL

Des synergies sont par ailleurs recherchées entre les établissements porteurs **des marques de segments d'activités de la restauration collective scolaire, médico-sociale et d'entreprise afin d'optimiser la mise en œuvre des actions et les budgets engagés.**

3. **Le renforcement des actions qualitatives** : les accords précédents ont démontré qu'un suivi rapproché permet de mieux prendre en compte la situation des bénéficiaires de l'accord, d'appréhender précisément leurs besoins et ainsi d'y répondre de façon appropriée.

La mise en œuvre concrète du présent accord s'appuiera sur les principaux axes d'actions que sont :

- L'embauche et l'intégration,
- Le maintien dans l'emploi et le développement de l'employabilité,
- La communication et la sensibilisation des acteurs au handicap
- Le développement des achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA).

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord, des moyens humains et financiers seront déployés pour soutenir les actions envisagées aux différentes étapes de l'exécution de l'accord.

2. Champ d'application

2.1. Périmètre

Le présent accord est applicable aux entreprises de l'UES Compass Group France et de leurs établissements.

2.2. Pour rappel : bénéficiaire de l'accord

Constitue un handicap, au sens de la loi n°2005-102 du 11 février 2005, introduit à l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles, "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** ".

Les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus, peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- **Auditif** : acouphène, surdité légère à profonde, ...
- **Visuel** : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme, ...
- **Mental** : trisomie 21, autisme ou encore traumatisme crânien, ...
- **Moteur** : lombalgie, TMS, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC, membre amputé, ...
- **Psychique** : TOC¹, phobies, addictions, dépression, burn-out, ...
- **Maladies invalidantes** : sclérose en plaque, hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie, ...
- **Troubles DYS** : dyslexie, dyspraxie, dysphasie, ...

Le handicap est une notion **qui recouvre donc une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.**

Seuls l'Etat, la sécurité sociale ainsi que la MDPH sont décisionnaires de l'attribution des titres donnant droit au statut de travailleur handicapé. (Annexe 2)

¹ Trouble Obsessionnel Compulsif (TOC)

J.S DS 3CR
 C.C OR 4 NB
 FL

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

1. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) instituée par l'article L.5212-2 du code du travail et ayant fourni à l'entreprise le justificatif de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé.
2. Les salariés ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH.

Ainsi, bénéficient également du dispositif d'accompagnement proposé par l'accord, les personnes en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en attendant la décision finale de la CDAPH.

En cas de refus de la RQTH, de non-renouvellement ou de fin de validité de la RQTH, le salarié perdra ses droits au bénéfice de cet accord sans pour autant perdre le bénéfice des actions mises en œuvre et clôturées. Les actions mises en œuvre postérieurement au refus de la CDAPH, au non-renouvellement et à la fin de validité de la RQTH ne pourront plus être imputées sur le budget de l'accord.

3. Plan d'embauche et d'intégration

Le processus de recrutement de Compass Group France UES se base sur les compétences et respecte le principe de non-discrimination, tel qu'affirmé par l'article L.1132-1 du code du travail, et en particulier vis-à-vis des personnes en situation de handicap.

Il s'appuie sur l'évaluation des compétences et des aptitudes du candidat à un poste. Toutefois, des aménagements pourront, si nécessaire, être apportés dans le déroulement matériel du processus, en fonction du handicap constaté.

L'accueil de salariés en situation de handicap est aussi une occasion pour Compass Group France (UES) de sensibiliser les équipes de travail, en démystifiant le handicap et en désamorçant les craintes et les idées reçues.

De ce fait, tous les managers devront suivre une session de formation aux handicaps, le nombre de managers formés sera suivi en Commission de Suivi. Ces formations seront obligatoires pour l'ensemble des managers.

Ces formations pourront être déclinées en présentiel et/ou à distance via notre plateforme de formation 360° e-learning. (Annexe 3)

3.1. Plan d'embauche

3.1.1. Engagement de recrutement

Au regard du contexte actuel de Compass Group France UES, le recrutement en alternance sera privilégié sur la période de l'accord, afin d'intégrer des personnes en situation de handicap de manière temporaire ou définitive (transformation de contrats), tout en maintenant un effort de recrutement en contrat à durée indéterminée (CDI).

Sur la durée de l'accord, les parties conviennent des objectifs à atteindre en termes de recrutement de personnes en situation de handicap, **soit 33 contractualisations par an dont au minimum 25 contrats à durée indéterminée et 8 contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.**

J.S
C.C
DS
OR
53LR
FL
MB

Si sur une année N considérée, **la contractualisation minimum de 25 CDI n'avait pas pu être réalisée alors l'objectif de contractualisation en CDI de l'année N+1 serait augmenté du nombre de CDI non contractualisé(s) de l'année précédente.**

De plus une mobilisation supplémentaire sera demandée aux managers de Sièges Sociaux et de Direction Régionales afin de privilégier les candidatures de personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé sur les postes ouverts sur les fonctions supports.

Chaque année, les Directions Régionales via le Responsable Ressources Humaines communiqueront à la Mission Handicap, à la DRH qui transmettront à la Commission de Suivi de l'accord, leur plan d'actions et l'équipe identifiée pour intégrer un emploi ciblé « Travailleur Handicapé » et ce afin d'engager des actions positives pour l'emploi des personnes reconnues travailleur handicapé et sur un principe d'égalité des chances.

Afin de prendre en compte la situation de Compass Group France UES et le contexte (ex : crise sanitaire), ces objectifs pourront être réexaminés en Commission de Suivi puis revus à la baisse ou à la hausse.

La Commission de Suivi sera informée de manière semestrielle des avancées en matière de recrutement, afin d'identifier au besoin des actions correctives.

Au regard des éventuelles restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail, les contrats de travail pourront être établis à temps partiel.

3.1.2. Alternance

L'alternance est un véritable levier d'intégration dans l'emploi des personnes handicapées, en leur offrant la possibilité de compléter leur formation initiale, d'acquérir de nouvelles compétences, de développer leur expérience professionnelle, voire de se réorienter.

Dans cette optique, des contrats d'apprentissage et de professionnalisation seront proposés aux personnes en situation de handicap, dont le projet professionnel est en adéquation avec les métiers des différents établissements de Compass Group France UES.

Pour rappel : aucune condition d'âge n'est requise pour bénéficier des contrats d'alternance pour les personnes en situation d'handicap.

Compass Group France UES s'appuiera sur son CFA interne Planète Chef et d'autres CFA dispensant des formations nécessaires à notre activité de restauration, afin de promouvoir l'apprentissage et la mise à l'emploi pérenne de nos stagiaires en formation en situation de handicap sur nos métiers dits opérationnels (employé de restauration, commis de cuisine, chef cuisinier, pâtissier, etc...).

Le suivi de ces partenariats sera fait en Commission de Suivi de l'accord handicap. A l'issue de leur période d'alternance au sein de notre CFA Planète Chef, Compass Group France UES s'engage à accompagner les alternants qui souhaitent intégrer Compass Group France UES, notamment en complétant leur profil afin de les positionner sur des postes vacants dans le Groupe,

Enfin, les tuteurs en charge de l'accompagnement d'alternants handicapés suivront au préalable une formation obligatoire au handicap, le suivi de ces formations étant fait en Commission de Suivi.

J.S DJ
C-C OR 6 3LR
FL
MB

3.1.3. Stagiaires

Compass Group France UES s'engage à favoriser l'accueil de stagiaires en situation de handicap au sein de ses entités, dans le cadre des dispositifs légaux (article L.5212-7, articles R.5212-10 et suivants du code du travail).

Les stages pris en compte au titre de la politique d'emploi des travailleurs handicapés sont :

- Les stages effectués par des étudiants, sous convention tripartite,
- Les stages "découverte" effectués par les élèves de collèges ou de lycées,
- Les stages de la formation professionnelle, financés par l'Etat ou les régions,
- Les stages d'accompagnement et d'orientation organisés par l'Agefiph, qui donnent la possibilité aux demandeurs d'emploi handicapés de faire une immersion en entreprise, pour découvrir un nouveau métier,
- Les stages prescrits par Pôle Emploi,
- Les formations effectuées dans le cadre d'une formation en alternance conduisant à un diplôme technologique ou professionnel.

Le stage étant un levier d'inclusion des personnes reconnues travailleurs handicapés Compass Group France UES portera une attention particulière à proposer des emplois pérennes aux stagiaires dont le stage aura été concluant.

Nous avons défini l'objectif à 50 stages minimum par année de l'accord.

A noter que le stage peut être comptabilisé dans la DOETH si sa durée est égale ou supérieure à trente-cinq heures.

3.1.4. Sourcing

Pendant la durée de l'accord, Compass Group France UES poursuivra la mise en œuvre d'un sourcing spécialisé dans le handicap :

- ✓ En développant des partenariats pour la diffusion des offres d'emploi auprès des candidats potentiels sur les principaux jobboards spécialisés (ex : handicap.fr, Agefiph),
- ✓ En s'appuyant sur des partenaires externes pour la recherche de candidats, pour l'analyse des CV reçus (ex : Réseau des Cap Emploi, Centre de Rééducation Professionnels, structures locales œuvrant pour l'insertion, EA/ESAT, ...), et si besoin l'accompagnement des candidats et des managers.

En lien avec la cellule recrutement et la Mission Handicap, un partenariat avec Hello Handicap et Handicap.fr sera mis en place dès 2022 pour :

- ✓ Identifier des offres d'emploi/d'alternance qui pourraient faire l'objet de sourcing dédié,
- ✓ Exploiter le vivier de Curriculum Vitae RQTH ;
- ✓ Partager les candidatures sur tous segments d'activité ;
- ✓ Si besoin, accompagner les candidats et les managers tout au long du processus de recrutement ;
- ✓ Participer aux salons virtuels Hello Handicap au niveau national UES Compass Group France.

Par ailleurs, un travail rapproché piloté par la Mission Handicap avec la cellule recrutement en régions sera poursuivi et renforcé, afin de s'assurer de la prise en compte et du suivi des candidatures de personnes handicapées qui leur auront été adressées, en réponse à des besoins identifiés. Les Directions Régionales continueront également à être sensibilisées à la nécessaire réactivité à mettre en œuvre dans le processus de sourcing et de recrutement de personnes en situation de handicap.

J.S
c.c
DS
7 3UR
FL
MB

Un bilan annuel sera réalisé sur le nombre d'offres publiées, le nombre de candidatures reçu, le nombre de candidatures proposé, le nombre d'entretiens réalisé, le nombre de contrats signé et sera présenté en Commission de Suivi.

3.1.5. Intégration

Un kit d'accueil sera réalisé pour septembre 2022 et proposé aux nouveaux arrivants, personnes identifiées RQTH ou à la demande de tout collaborateur. Le kit décrira le "qui fait quoi", expliquera les avantages de la RQTH, les dispositifs, les aides et donnera les contacts utiles.

Lorsque cela sera nécessaire, les conditions d'environnement professionnel et personnel seront évaluées avant la prise de fonction d'une personne en situation de handicap.

A ce titre, l'ensemble des acteurs (recruteur, mission handicap, manager, médecin du travail, futur salarié/alternant/stagiaire) examineront les besoins éventuels :

- D'adaptation du poste de travail, compte tenu des indications du médecin du travail,
- De formation,
- D'assistant de vie professionnelle (AVP),
- De soutien de l'équipe d'accueil et du manager, au regard des spécificités des restrictions identifiées.

En vue de mettre en place des actions correctives si besoin, une évaluation de l'intégration de chaque nouveau salarié recruté reconnu en qualité de travailleur handicapé ou faisant l'objet d'une mobilité sera également réalisée par le Responsable Ressources Humaines en concertation avec la Mission Handicap au bout de 6 mois, portant sur :

- L'accès aux locaux de l'entreprise et aux lieux de travail,
- L'environnement et l'ergonomie du poste de travail,
- La sensibilisation au handicap de l'équipe de travail.

Le bilan de ces évaluations pourra être présenté à la demande de la Commission de Suivi.

3.2. **Adaptation des postes de travail et accessibilité**

3.2.1. Adaptation des postes de travail

Une étude portant sur les aménagements nécessaires du poste de travail pourra être demandée par le médecin du travail au regard des restrictions et/ou préconisations spécifiques liées au handicap du salarié recruté, et ceci afin de faciliter au mieux son intégration.

Il pourra faire appel si nécessaire à une expertise externe en ergonomie.

L'adaptation du poste de travail, si elle est majeure et indispensable à l'exercice de l'activité professionnelle, sera réalisée avant la prise de poste.

Le bilan de ces adaptations en amont de la prise de poste pourra être présenté à la demande de la Commission de Suivi.

3.2.2. Accessibilité

En conformité avec les dispositions légales et réglementaires, l'entreprise s'assure en concertation avec nos clients de l'accessibilité des locaux (bureaux, salles de réunion, salles de conférence, locaux communs, restaurants d'entreprise, ...).

Elle y veillera tout particulièrement lors des reprises de contrats avec le client.

DJ
J-S
C=C
8 31R
OR FL
MB

Toute action nécessitant la mise en place d'une accessibilité pour nos collaborateurs reconnus en qualité de travailleur handicapé devra être remontée à la Mission Handicap.

Par ailleurs, une vigilance particulière sera apportée à l'adaptation des processus de sécurité, lorsque cela sera nécessaire, en lien avec la Commission de Suivi de l'accord.

Accessibilité numérique

Compass Group France facilitera, en collaboration avec les équipes DSI, l'accès à l'information et aux moyens de communication utilisés dans l'entreprise pour tous ses salariés, et notamment les salariés handicapés.

Un point d'information sera fait en Commission de Suivi, sur l'utilisation des outils d'accessibilité et sur l'accessibilité des sites internet et intranet. Ces informations seront également communiquées lors des sessions de sensibilisation, lors du DuoDay² ou de la SEEPH.

4. Plan de maintien

Compass Group France poursuivra et développera les actions visant au maintien dans l'emploi de ses salariés, dans la continuité de la politique menée depuis de nombreuses années.

Ces actions s'inscrivent également dans un objectif de prévention de désinsertion professionnelle et d'anticipation du risque d'inaptitude des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Elles seront réalisées en partenariat avec les médecins du travail, la Mission Handicap, les responsables ressources humaines, les interlocuteurs sécurité et santé au travail et les instances représentatives du personnel. L'intervention d'ergonome sera également sollicitée en tant que besoin afin d'établir des préconisations adaptées à chaque situation.

Chaque année, un bilan global des actions d'anticipation et de maintien dans l'emploi sera présenté en Commission de Suivi et en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) des CSE. Il permettra de faire le point sur les 2 actions telles que décrites ci-dessous. Il précisera le nombre de salariés concernés et les moyens engagés.

4.1. Mise en place de comité de maintien dans l'emploi

Dans l'objectif d'accompagner au mieux les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé et de traiter le plus en amont possible les difficultés de maintien dans l'emploi, Compass Group France UES instaure la mise en place de comité de maintien dans l'emploi.

L'objectif principal de ce comité de maintien est d'anticiper les situations à risque d'inaptitude, ainsi que la désinsertion professionnelle des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé. **(Annexe 9)**

Ce comité de maintien sera instauré au niveau national.

Ce Comité de maintien **se réunira tous les 2 mois** et aura pour but d'échanger sur les dossiers de salariés de l'UES reconnus en **qualité de travailleur handicapé et étant identifiés comme à risque d'inaptitude sur leur poste de travail.**

² DuoDay : opération permettant la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans des entreprises, collectivités ou associations.
SEEPH : Semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées

J.S
c.c
D.S
OR
J.L
R.B

Ce comité composé d'une équipe pluridisciplinaire sera constitué des acteurs suivants en fonction des situations et des expertises nécessaires :

- **Acteurs internes obligatoirement membres titulaires présents :**
 - ✓ Responsable RH opérationnel
 - ✓ Mission Handicap
 - ✓ Managers de proximité
 - ✓ D'un élu membre de la Commission de Suivi de l'accord Handicap par secteur d'activité, en fonction des dossiers évalués en comité

Les acteurs externes ci-dessous pourront être mobilisés en fonction des situations :

- **Acteurs externes :**
 - ✓ Service de santé au travail (médecin du travail...)
 - ✓ Service d'assistantat social
 - ✓ Service sécurité et prévention
 - ✓ Cap Emploi local
 - ✓ Ergonomes
 - ✓ Intervenants organismes de formations

Le signalement des dossiers à instruire lors de ce comité de maintien sera effectué par l'un de ses interlocuteurs : le médecin du travail suite à un risque d'inaptitude identifié, la Mission Handicap, le responsable RH, le manager, le salarié ou un représentant du personnel.

Les mesures et actions suivantes pourront être mises en œuvre dans le cadre d'une reconversion à un nouveau métier en interne :

- Accès facilité au bilan de compétences, et ouverture éventuelle vers un nouveau métier, au besoin par une période de professionnalisation ou une action de formation adaptée,
- Accompagnement interne et, si nécessaire, externe notamment pendant l'arrêt maladie via la cellule prévention de désinsertion professionnelle de la Carsat ;
- Possibilité de travailler à distance ou en télétravail intégral dès lors que cela est compatible avec les missions confiées au salarié, il bénéficiera des dispositions prévues pour le télétravail par Compass Group France UES ;
- Utilisation d'un équipement ou matériel spécifique, validée par le médecin du travail, permettant la compensation du handicap ;
- Mise en place d'un moyen de transport adapté domicile/travail si celui-ci est nécessaire au salarié, après validation par le médecin du travail.

Compass Group France UES s'engage à baisser de 10% les licenciements pour inaptitude des salariés reconnus en qualité travailleur handicapé et à atteindre un taux de réussite de maintien en emploi de 15%.

4.2. Actions de maintien dans l'emploi

Afin de permettre le maintien dans l'emploi sur leur poste de travail, Compass Group France UES mettra en place des aménagements auprès des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou ayant déposé un dossier de demande de RQTH en cours à la MDPH.

Les actions porteront sur :

- Le poste, les conditions et l'organisation du travail,

J-S
D.S
F2
c.c
OR
10
31R
NB

- Les horaires et rythmes de travail (aménagement des horaires, accès, ...),
- Les moyens permettant la compensation du handicap.

Le diagnostic pluridisciplinaire (médecin du travail, mission handicap, cap emploi, ergonomes...) réalisé permettra de dresser un bilan de la situation actuelle du salarié sur les aspects suivants :

- Contexte professionnel : collectif de travail, relationnel avec les collègues, le manager,
- Compétences et connaissances du salarié : niveau d'étude, diplôme, missions actuelles, compétences transférables, compétences non utilisées actuellement ;
- Vécu du salarié : satisfaction, envie d'évolution, démotivation, fatigue, ... ;
- Contraintes liées à d'éventuels problèmes médicaux, préconisations du médecin du travail, adaptation du poste, des tâches, horaires aménagés.

Ces aménagements tiendront compte des contraintes imposées par l'activité de l'entreprise et de ses rythmes de travail. Ils seront réalisés au regard des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail.

Des bilans d'études ergonomiques seront mobilisés également en fonction des situations.

Le bilan ergonomique permet de rechercher des moyens de compensation du handicap afin de maintenir le salarié en poste.

Ces bilans ergonomiques seront effectués soit :

- À la demande du médecin du travail via la fiche d'aptitude,
- À l'initiative de la Mission Handicap après analyse des dossiers individuels de maintien nécessitant une adaptation au poste de travail.

Ces bilans ergonomiques pourront être menés par le service de santé au travail, d'un prestataire externe ou du Cap Emploi.

Ces bilans feront l'objet d'une demande auprès de la Mission Handicap qui en déterminera les financements. Pour que le financement donne lieu à une prise en charge dans le budget de l'accord handicap agréé, **ce bilan devra concerner directement l'emploi ou le maintien en emploi d'un salarié reconnu en qualité travailleur handicapé.**

Chaque bilan devra faire l'objet d'une restitution (sans les éléments médicaux) avec l'ensemble des parties prenantes (service de santé au travail, ergonome, salarié concerné, responsable RH, Mission Handicap et managers) et d'un suivi du manager et du responsable RH auprès de la Mission Handicap afin de s'assurer de la bonne mise en place des adaptations du poste du travail.

Un bilan annuel ainsi qu'un suivi des études ergonomiques seront également présentés en Commission de Suivi.

4.3. Développement de l'employabilité

Les salariés reconnus handicapés ou dont la RTQH est en cours de demande bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise, et sont en mesure :

- D'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et compatible avec leur handicap,
- D'exercer leur emploi et de progresser au sein de l'entreprise ;
- De favoriser les conditions à la mobilité inter-établissements,
- De suivre des formations adaptées à leurs besoins.

Chaque année, un bilan global des actions de développement de l'employabilité sera présenté en Commission de Suivi. Il permettra de faire le point sur les actions/dispositifs tels que décrits ci-dessous et

F2
DS 11
J.S. GR 3LR
C.C. 176

précisera le nombre de salariés concernés et les moyens engagés.

4.3.1. Formation des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé

Dans le cadre de sa politique formation, Compass Group France UES s'engage à former l'ensemble de ses collaborateurs sans aucune discrimination et s'attachent à rendre accessible l'ensemble des parcours de formation.

Sur ce principe d'égalité des chances et d'équité de traitement, Compass Group France UES garantit l'accès à la formation :

- Les salariés reconnus en qualité travailleur handicapé ont **accès à toutes les formations proposées aux salariés exerçant le même métier, leur permettant de développer leurs connaissances et compétences, en lien avec leurs perspectives d'évolution professionnelle,**
- En cas de difficulté pour le salarié à suivre une session de formation pour des raisons matérielles liées à son handicap, **des moyens seront mis en place pour adapter les conditions de la formation, ou envisager son report ultérieur dans des conditions adaptées ;** de même, les éventuels accompagnements dont il bénéficie seront maintenus,
- Si la formation se déroule dans un lieu extérieur nécessitant un **déplacement générant de la fatigue, une compensation en temps sera accordée au salarié à son retour de formation. Les frais de déplacement et d'hébergement supplémentaires éventuels seront pris en charge dans le cadre du budget de l'accord handicap agréé.**

En ce qui concerne le compte personnel de formation (CPF), les travailleurs handicapés bénéficient d'un régime particulier : l'alimentation du CPF des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est majorée chaque année d'un montant de 300 euros (en surplus du montant de 500 euros par an). Le plafond applicable au CPF de ces personnes est de 8 000 euros (le plafond de base est de 5000 €).

Le bilan des heures de formation suivies par les salariés de Compass Group France UES, y compris les salariés en situation de handicap, fait l'objet d'un rapport et d'une présentation annuelle en CSE. Cette présentation fera l'objet d'échanges en Commission de Suivi.

4.3.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel sera systématiquement proposé tous les deux ans aux salariés de l'UES reconnus en qualité de travailleur handicapé. Il sera consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi, et aux formations à envisager.

Cet entretien professionnel doit être conduit dans une **perspective de maintien dans l'emploi ou de construction d'un parcours professionnel adapté.**

Compass Group France UES veillera à ce que tous les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé **bénéficient des moyens techniques et humains afin de pouvoir effectuer l'entretien dans les meilleures conditions possibles.** Par exemple, la mise à disposition d'un interprète en Langue des Signes Française pourra être proposée aux salariés qui en feraient la demande.

Cet entretien réalisé avec le manager sera complété, à la demande du salarié, d'un entretien avec le responsable RH opérationnel et/ou de la Mission Handicap, et pourra être suivi de la mise en place d'une des prestations proposées ci-dessous, et notamment d'un bilan de compétences. **Une attention particulière sera accordée à la situation des salariés reconnus en qualité travailleur handicapé sans qualification aucune et avec un besoin de formation à l'alphabétisation de la langue française.**

Handwritten notes and initials: JS, DT, 12, OR, 31R, NB, C.C.

La Mission Handicap établira **un suivi de ces salariés RQTH en recherche de poste depuis plus d'un an et sans qualification** et le présentera à la Commission de Suivi et au Responsable Ressources Humaines du périmètre géographique pour étudier des propositions.

4.4. Accompagnement dans le cadre des transformations

La situation des salariés handicapés impactés par les évolutions d'organisation, les changements de lieu de travail, et autres transformations ayant un impact sur leur emploi et/ou les conditions de travail au quotidien, constituent une priorité de cet accord.

Compass Group France UES s'engage donc à accorder une attention particulière à la situation de ces salariés et à mettre en œuvre les mesures leur permettant de travailler dans des conditions adaptées à leurs besoins, voire l'accès à un nouvel emploi, compatible avec leur handicap et leur situation personnelle.

Pour ce faire, un dispositif de suivi individualisé sera mis en place par chaque situation concernée. Chaque salarié en situation de handicap sera contacté pour un entretien individuel soit avec :

- Le responsable RH, et la Mission Handicap, pour évaluer sa situation et ses besoins éventuels en termes de formation, aide à la mobilité, aménagement du poste de travail, aide au transport, ...
- Un interlocuteur référent lui sera désigné pour le suivi de sa situation, si cette dernière le nécessite,
- Le médecin du travail, l'assistante sociale, pourront être mobilisés pour apporter des solutions.

En fonction du nombre de dossiers traités, un point sera fait en Commission de Suivi sur le traitement des différentes situations rencontrées.

5. Mesures sociales spécifiques à destination des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé

5.1. Jour de congé rémunéré afin de réaliser les démarches de RQTH

La déclaration du handicap est une démarche volontaire qui ne peut se faire qu'à l'initiative de la personne en situation de handicap elle-même, quelle que soit la nature de son handicap et qu'il soit visible ou non. Même lorsqu'un manager ou un collaborateur croit déceler une déficience chez un salarié, la démarche ne peut pas être initiée par l'employeur.

Par ailleurs, une personne qui se ferait reconnaître la qualité de travailleur handicapé auprès d'une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) ne se trouve aucunement dans l'obligation de faire part de cette reconnaissance à son employeur. Le salarié a deux options qui dépend de sa volonté personnelle : celle de faire reconnaître administrativement un handicap et celle de faire part de cette reconnaissance administrative à son employeur.

Afin de faciliter les démarches de RQTH auprès de la MDPH, il est attribué un jour de congé supplémentaire rémunéré afin de réaliser les démarches administratives ou médicales (sur présentation de justificatifs) de reconnaissance ou renouvellement de la RQTH conformément au dispositif déjà prévu dans le cadre **des engagements unilatéraux de l'UES Compass Group France du 24 avril 2017 (Annexe 10)**. Si besoin, cette journée pourra être segmentée en 2 demi-journées d'absences autorisées payées.

J.S. DS FL
C.C. DR¹³ 3LR
NB

5.2. Aides financières au transport et prothèses auditives

Les parties signataires du présent accord sont conscientes que le handicap peut générer des difficultés dans l'accès à l'emploi et le déroulement du parcours professionnel. C'est pourquoi le présent accord prévoit des aides visant à favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi pour les personnes reconnues en qualité de travailleur handicapé.

Les aides au transport viennent en complément de la prise en charge des trajets domicile-travail des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé **conformément à l'engagement unilatéral de l'employeur du 31 janvier 2014 (Annexe 11)**. Pour rappel, les dépenses de carburant et de péage, liées à l'utilisation du véhicule personnel sont remboursées sur la base des frais engagés par le salarié et ce, dans la limite maximale de 56.60 € par mois.

Le tableau ci-dessous énumère les aides au transport et prothèse auditives et leur montant :

Type d'aide	Montant ³
Prothèses auditives	Dans la limite d'un forfait de 700€ pour une prothèse, de 1400€ pour les deux prothèses (après mutuelle et sécurité sociale)
Aide aux déplacements (Aménagement du véhicule, co-financement du permis de conduire, ...)	Montant de 5000€

Ces aides, qui sont étroitement liées au dispositif en vigueur à l'Agefiph, viennent en complément des aides dont le salarié pourrait bénéficier par ailleurs (remboursement sécurité sociale, aide MDPH, mutuelle, CCAS, Agefiph, ...). Leur montant est plafonné, sur la base du barème annuel de l'Agefiph.

Les aides au transport devront faire l'objet d'une préconisation d'aménagement du médecin du travail via la fiche d'aptitude.

Chaque année, le bilan des dépenses liées à cet accord sera présenté à la Commission de de Suivi.

5.3. Chèque emploi service universel (CESU)

Le CESU est un moyen de paiement sécurisé qui permet de régler de nombreuses prestations de services à la personne (ex : frais de ménage, bricolage, garde d'enfants, ...). Il s'inscrit dans la volonté partagée de Compass Group France UES et des organisations signataires d'apporter un soutien supplémentaire à la vie quotidienne des salariés reconnus en qualité travailleur handicapé. **(Annexe 2)**

Le CESU s'élèvera à 100 euros par an et par salarié reconnu en qualité travailleur handicapé avec un titre en cours de validité. **Le CESU sera pris en charge dans un budget dissocié au budget de l'accord handicap agréé (Annexe 4).**

³ Montants 2020 donnés à titre indicatif révisables chaque année par l'Agefiph

J.S
D.S
FL
14
JLR
MB

Pour rappel, le CESU doit être exclusivement utilisé pour rémunérer des prestations de services à la personne agréées par l'Etat.

Les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé devront en faire la demande soit auprès de leur responsable RH ou de la Mission Handicap.

5.4. Permanence d'assistantat social

En complément de l'accompagnement proposée par notre prestataire STIMULUS, Compass Group France UES mettra à disposition des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou en situation de handicap non reconnu (à savoir une dégradation de l'état de santé signalé par le médecin du travail), une permanence d'assistantat social.

Cette permanence se déclinera selon deux modalités :

- **En physique au siège social de Châtillon à hauteur d'une fois par semaine**
- **Par téléphone avec un numéro dédié**

Ce service d'assistantat social fera l'objet d'une communication régulière auprès des salariés via une plaquette de communication et sera intégrée dans le livret d'accueil « tous collaborateurs ».

Ce service d'assistantat social destiné exclusivement aux salariés UES reconnus en qualité de travailleur handicapé ou en voie de l'être, aura pour objectifs :

- Accueillir, écouter, conseiller, orienter et accompagner les salariés reconnus en qualité travailleur handicapé confrontés à des difficultés dans la sphère :
- ✓ Professionnel (congé maladie, indemnités journalières, congé maternité, accompagnement au changement, projet professionnel, retraite, ...),
- ✓ Personnel (logement, enfance, santé, handicap, invalidité, décès, difficultés financières et suivi budgétaire, changement de situation familiale, ...) en collaboration avec les partenaires externes ou internes si la situation le nécessite.
- Contribuer à favoriser l'équilibre physique, psychologique et social de l'individu au sein de la collectivité de travail grâce à des actions d'information, de médiation, d'intervention ;
- Instruire et suivre les dossiers de soutien financier (prêts, aides, prestations sociales) et de prestations liées à la famille (enfance, handicap...),
- Mettre en œuvre un accompagnement social et administratif pertinent auprès des collaborateurs en situation de handicap ou non déclarés mais détectés

L'assistant social dédié au service participera également au comité de maintien mis en place afin d'apporter une expertise sociale aux dossiers instruits lors de ces comités.

Un bilan des activités du service d'assistantat social sera présenté annuellement auprès de la Commission de Suivi.

5.5. Covid 19 et accompagnement des salariés

Au regard du contexte actuel entourant la question de la crise sanitaire et des répercussions de la Covid 19 sur la santé mentale et physique de nos collaborateurs, Compass Group France UES s'engage en collaboration avec les services de santé au travail et la Mission Handicap, à accompagner les salariés dont la Covid 19 aurait eu un impact sur l'état de santé.

Handwritten notes and initials: 25, CC, DJ, F.L, 15, OR 3LR, AB

Tous collaborateurs identifiés par le médecin du travail et touchés par des symptômes longs du Covid 19 (qu'ils soient d'ordre psychique, mentale ou physique) se verront proposer un entretien avec la Mission Handicap afin d'étudier les solutions d'aménagement possibles.

Une sensibilisation à la démarche de reconnaissance en qualité travailleur handicapé sera également proposée par la Mission Handicap et ce afin de mobiliser les aides financières au maintien dans l'emploi prises en charge par le Budget de l'accord agréé.

5.6. Congé proche aidant et aménagement d'horaires

Les salariés de Compass Group France UES peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé de proche aidant en situation d'handicap tel qu'il est prévu aux articles L3142-16 et suivants du Code du travail.

Le congé de proche aidant permet au salarié de prendre un congé pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé proche aidant n'est pas rémunéré par l'employeur, le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF).

L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire, dans la limite de 66 jours au cours du parcours professionnel du salarié.

Le salarié doit remplir un formulaire et l'adresser à la CAF de son département.

Toutefois avec l'accord de son employeur, le salarié peut utiliser les droits qu'il a accumulés sur son compte épargne-temps pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou une partie de son congé. Dans le cadre du congé de proche aidant, le salarié doit s'occuper de l'une des personnes suivantes, Article L3142-16 du Code du travail :

- Son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un Pacs,
- Son ascendant (père, mère, grands-parents, arrière grands-parents, ...);
- Son descendant (enfant, petit-enfant, arrière-petit-enfant);
- L'enfant dont il assume la charge au sens des prestations familiales (voir 512-1 du Code de la Sécurité Sociale);
- Son collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, tante, oncle, cousin(e) germain(e), neveu, nièce);
- L'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (beaux-parents, beau-frère, belle-sœur, etc.);
- 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.

La durée initiale du congé de proche aidant est de 3 mois. Le congé peut être renouvelé à l'initiative du salarié. Sur l'ensemble de la carrière du salarié, le congé de proche aidant ne peut être supérieur à 1 an. Article L3142-27 du Code du travail.

Sous réserve de l'accord de l'employeur, le congé de proche aidant peut être transformé en activité à temps partiel ou être fractionné. La durée minimale de chaque période de congé fractionné est d'1 journée (article D3142-9 du Code du travail).

Au moins 1 mois avant la date de début du congé, le salarié doit avertir son employeur de sa demande de transformation de son activité en temps partiel ou de son fractionnement. Il devra joindre à sa demande les documents mentionnés à l'article D3142-8 du Code du travail.

J.S. DJ FL
C.C. OR JLR 16
RB

Dans tous les cas :

- **48 heures avant le début de chaque période de prise de congé**, le salarié devra avertir son employeur de la date à laquelle il entend prendre la période de congé.

Ce délai de 48h ne s'applique pas en cas de :

- Dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée ;
- De situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ;
- De cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée.

Dans une telle situation, le salarié peut bénéficier du fractionnement ou de la transformation en temps partiel immédiatement.

De plus, dans la mesure du possible, le manager étudiera un aménagement d'horaires pour le proche aidant.

5.7. Prévention des addictions

La prévention des conduites addictives en entreprise constitue un levier de la politique handicap et du maintien dans l'emploi.

Toute forme d'addiction peut déclencher une dégradation de l'état de santé du salarié et créer une situation de handicap qui s'installe dans le temps (troubles psychiques, maladies invalidantes, ...) et pouvant remettre en question les capacités du salarié à pouvoir occuper son poste de travail.

C'est pourquoi Compass Group France UES et les organisations syndicales s'accordent à inscrire dans le présent accord des actions de prévention des addictions mais également d'accompagnement des salariés souffrant d'addictions identifiés par l'employeur et/ou le médecin du travail.

Ces actions seront financées dans un budget dédié à notre politique handicap hors budget accord handicap agréé. (*Annexe 4*)

5.7.1. Actions de prévention

En collaboration avec le médecin du travail, les services de la Carsat, de la Mission Handicap et des équipes de sécurité et santé au travail des ateliers de sensibilisation et de prévention seront menés sur 10 sites prioritaires par année.

5.7.2. Actions curatives

Compass Group France UES accompagnera le salarié souffrant d'addictions en collaboration avec le médecin du travail, les services de la Carsat, la Mission Handicap et le Responsable RH référent ainsi que le manager de proximité, en accord avec le salarié et dans le respect du devoir de réserve et de confidentialité des situations.

L'accompagnement sera individuel et personnalisé et mobilisera l'ensemble des acteurs nécessaires (service d'assistantat social, psychologues, centre de désintoxication, associations spécialisées...).

En fonction de la situation du salarié, la Mission Handicap sensibilisera en concertation avec le médecin du travail le salarié à une démarche de reconnaissance en qualité travailleur handicapé afin de faciliter la mobilisation des aides mobilisables dans le cadre du présent accord.

JS DS FL
<< OR 3LR
17
NB

6. Collaboration avec le secteur du travail protégé et adapté et développement des achats inclusifs

La politique d'achats et de soutien au secteur protégé et adapté a été développée dans le cadre de partenariats notamment avec le GESAT.

Il est rappelé que, depuis la réforme de l'OETH, les achats auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) ne contribuent plus au taux d'emploi global de l'entreprise.

Les dépenses relatives à ces achats ne relèvent pas du budget de l'accord handicap agréé. En revanche, l'entreprise peut disposer des moyens du budget de l'accord pour favoriser la montée en compétence des acheteurs et prescripteurs de Compass Group France UES, et le cas échéant de ses fournisseurs du secteur du travail protégé ou adapté.

6.1. Sensibilisation et formation des équipes en charge de passer les commandes

L'entreprise continuera à développer des actions de sensibilisation et d'information à destination de tous les salariés amenés à passer des commandes de fournitures ou de prestations de services.

Elle les informera notamment de l'existence d'un référencement des entreprises adaptées et des ESAT (notamment entreprises clientes de notre marque Medirest) ainsi que d'une place de marché développée par le réseau Gesat, afin d'augmenter le volume d'achats auprès de ces fournisseurs.

Le volume d'achats à atteindre, chaque année, est évalué à 500 000 euros de chiffres d'affaires utile et cela pendant toute la durée de l'accord.

6.2. Adaptation des processus achat

Le travail d'analyse et d'accompagnement des processus achat sera poursuivi, en lien avec la Direction des Achats. L'accès des prestataires du secteur du travail protégé et adapté sera facilité par tous les moyens possibles.

La sensibilisation des acheteurs, initiée dans le précédent accord notamment dans le cadre du partenariat avec le réseau Gesat⁴ sera poursuivie et amplifiée.

Dans le cadre de ce partenariat, un audit sur les achats responsables devrait être réalisé en 2022. L'objectif de cet exercice sera d'analyser, à partir des dépenses réalisées en 2021 en France, lesquelles auraient pu faire l'objet d'un achat responsable, c'est-à-dire un achat réalisé auprès d'une EA/ESAT.

Chaque année, un bilan global des achats réalisés auprès du STPA sera présenté en Commission de Suivi.

⁴ Réseau économique du travail protégé et adapté

J.S. DJ ZCR
18 MB
C.C. OR FL

7. Plan de communication – sensibilisation

La connaissance par les salariés et les managers de Compass Group France UES des dispositions du présent accord ainsi que des modalités de leur mise en œuvre est une condition indispensable à la réussite de la politique d'emploi des personnes handicapées.

Compass Group France UES souhaite que l'information soit accessible à tous, quelle que soit leur position dans l'organisation, et veillera, dans ce but, à multiplier les canaux d'information et leurs supports.

7.1. Communication

Les parties conviennent que la poursuite des actions d'information et de communication est une condition de réussite de l'accompagnement du changement des représentations liées au handicap.

7.1.1. Communication interne

En interne, la communication s'adressera aux managers, aux équipes RH et plus largement, à l'ensemble des salariés des entités du périmètre de l'accord.

7.1.1.1. Managers/RH

En interne, la communication s'adressera aux managers, aux représentants du personnel, aux équipes RH et plus largement, à l'ensemble des salariés des entités du périmètre de l'accord.

Un « guide handicap manager/RH » présentant les grandes lignes de cet accord ainsi que les noms des interlocuteurs sera diffusé en 2022. Ce guide qui se présentera sous forme de fiche pratique permettra d'outiller nos équipes managériales. **(Annexe 5)**

7.1.1.2. Ensemble des salariés

L'accord agréé sera communiqué à l'ensemble des salariés de Compass Group France **UES via une information synthétique de l'accord avec les bulletins de paie et publié sur l'intranet.**

Les outils digitaux seront privilégiés pour communiquer sur le contenu de l'accord : brochure électronique, articles dans les journaux internes, communiqués via mail, permettant de diffuser des informations sur tout le périmètre.

Des communications régulières seront organisées, notamment au moment de la SEEPH et lors du DuoDay.

Enfin, les managers seront incités à relayer la communication sur l'accord lors des réunions d'équipe et les plaquettes et guides de communication handicap seront mises à leur disposition afin de faciliter son portage.

7.1.1.3. Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé

Une information spécifique sera destinée aux salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé présents au sein de l'UES Compass Group France. Cette communication qui se présentera sous forme de kit d'accueil portera en particulier sur les dispositions prévues pour faciliter leur intégration et leur maintien dans l'emploi, ainsi que les acteurs internes.

J.S DS FC
C.C OR 3LR
19 MB

Cette information sera systématiquement diffusée aux salariés qui ont informé l'employeur de leur statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Par ailleurs, les managers de ces salariés qui ont fait connaître leur situation de handicap, seront également informés par la Mission Handicap des mesures de l'accord dont les salariés concernés pourraient bénéficier.

7.1.1.4. Communication à la démarche de RQTH et rôle de la Mission Handicap

Chaque salarié dispose de la liberté d'engager ou non les démarches en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, et de faire connaître ou non à l'employeur sa qualité de travailleur handicapé.

La plaquette de communication de la Mission Handicap déployée en 2020 (**Annexe 6**) est mise à disposition des salariés sur site et fera l'objet d'un envoi régulier via les bulletins de paie ou autre courrier porté par les responsables des ressources humaines afin de sensibiliser les salariés non déclarés sur les droits et les aides associées au statut travailleur handicapé.

7.1.2. Site Internet Mission Handicap

Un site internet dédié à la Mission Handicap sera mis à disposition dès 2022.
Un espace collaborateur sera dédié également ainsi qu'un espace Manager/ RH.

Le but de ce site est de communiquer sur :

- ✓ Notre politique handicap,
- ✓ Les acteurs,
- ✓ Les process,
- ✓ Les aides et accompagnements mobilisables.

Les collaborateurs via un formulaire de contact pourront interroger la Mission Handicap sur leurs situations.

Les kits, et guides ainsi que les plaquettes de communication seront accessibles et dématérialisés.
Le site de la Mission Handicap fera l'objet de « podcast⁵ » régulier sur une thématique particulière afin de sensibiliser et communiquer sur le handicap (santé mentale, maladies invalidantes, démarche de RQTH, troubles musculo squelettiques, ...)

L'ensemble des supports visuels et écrits feront l'objet d'une attention particulière en termes d'accessibilité (sous titrage automatique, paramétrage de luminosité ou d'agrandissement...).

7.2. **Sensibilisation au handicap**

La sensibilisation des acteurs internes de l'entreprise est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion des bonnes pratiques en matière de handicap et lutter contre les stéréotypes.

7.2.1. La Communauté des Han'bassadeurs HERO

Depuis 2021, la Mission Handicap anime sa communauté des Han'bassadeurs HERO (Handicap Egalité Recrutement zéro discrimination). L'objectif de cette communauté est d'avoir des relais opérationnels qui porteront les discours et messages autour du handicap.

⁵ Podcast : contenu audio et/ou visuel disponible sur Internet

J.S DJ FL
C.C OR²⁰ 3LR
NB

Le rôle de l'Han'bassadeur HERO en collaboration de la mission Handicap est d'incarner les valeurs du Groupe et de notre politique handicap.

Les missions principales sont :

- Diffuser et communiquer les messages forts autour du handicap afin de lever les idées reçues et préjugés,
- Orienter les salariés identifiés en situation de handicap ou exprimant le besoin d'être accompagné vers la Mission Handicap en accord avec le salarié,
- Informer les collaborateurs en situation de handicap de l'intérêt et la démarche RQTH,
- Être le relai de la mission handicap pour toutes les actions de sensibilisation.

Un plan d'action annuel sera défini avec notre communauté d'Han'bassadeurs. Il contiendra un calendrier des actions de sensibilisation au handicap à mener tout au long de l'année.

Nous comptons à ce jour 11 Han'bassadeurs HERO ; le but étant d'agrandir cette communauté à échéance **fin 2024 à 35 Han'bassadeurs HERO**.

Une campagne sera diffusée en interne afin de recueillir de nouvelles candidatures d'Han'bassadeurs HERO.

Cette campagne sera ouverte à l'ensemble des salariés de l'UES Compass Group France et repose sur la base du volontariat du salarié.

Les candidatures feront l'objet d'un échange avec la Mission Handicap afin d'identifier les motivations du collaborateur. Une charte d'engagement sera signée entre l'Han'bassadeur HERO et Compass Group France UES. **(Annexe 7)**

Un point annuel sera fait individuellement avec chaque Han'bassadeur et la Mission Handicap afin d'identifier les axes d'amélioration de chacun dans son rôle.

Un séminaire annuel des Han'bassadeurs HERO donnera lieu à des échanges pratiques sur la thématique de la communication et de la sensibilisation au handicap et définira les axes prioritaires de sensibilisation de l'année N+1.

7.3. Sensibilisation des acteurs internes

La sensibilisation des acteurs internes de Compass Group France UES est un des leviers majeurs pour progresser dans la diffusion des bonnes pratiques en matière de handicap et lutter contre les stéréotypes.

Tous les managers devront suivre une session de sensibilisation aux handicaps. Ces sessions seront étendues aux représentants du personnel.

Les sessions de sensibilisation, mises en place en 2019, seront de nouveau proposées dès 2022 sous deux formats, à distance et en présentiel, aux publics suivants :

- Managers,
- Membres du Comex,
- Représentants du personnel,
- RRH, et notamment recruteurs,
- Acheteurs,
- Bureau d'étude technique,
- Equipes commerciales,
- Services informatiques.

Elles seront systématiquement proposées aux managers ayant des personnes en situation de handicap dans leurs équipes.

J.S DS FL
C.C OR 21 3LR
NRB

8. Pilotage et suivi de l'accord

8.1. Pilotage de l'accord

Le déploiement de l'accord dans la durée sera assuré par la Mission Handicap et portera sur :

- Le portage politique et stratégique de l'accord,
- Sa conduite opérationnelle,
- L'innovation et l'expertise dans le domaine du handicap.

La structure de pilotage de l'accord comprend 3 niveaux :

1. La Mission Handicap rattachée à la Direction des Ressources humaines, qui valide la définition des ambitions et des objectifs de l'accord et suit les résultats obtenus,
2. La **Commission de Suivi** qui assure la coordination de la mise en œuvre de l'accord, le suivi des indicateurs de pilotage, la relation avec les intervenants internes et externes du projet, ainsi que la communication ;
3. Les **responsables ressources humaines opérationnelles** des directions régionales, sous l'autorité des DRH Opérationnels, qui mettent en œuvre opérationnelle les dispositions du présent accord, sont les interlocuteurs privilégiés sur leur périmètre des salariés en situation de handicap, de ceux qui demandent la RQTH et des managers ; ils contribuent également à la communication et à la sensibilisation sur le handicap et travaillent en réseau avec les Han'bassadeurs HERO.

8.2. Rôle de la Mission Handicap

La Mission Handicap, rattachée à la Direction des Ressources Humaines de Compass Group France UES aura pour missions de :

- Piloter et coordonner l'accord handicap agréé,
- Accompagner les responsables ressources humaines ainsi que les salariés reconnus en qualité travailleur handicapé pour toute question concernant leur situation de travail ;
- Définir, déployer et coordonner le plan d'actions auprès de l'ensemble des acteurs clés ;
- Optimiser l'obligation d'emploi ;
- Assurer un rôle d'expertise et de conseils auprès des différents acteurs interne et externe ;
- Harmoniser les process d'intégration et de maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap ;
- Gérer la coordination des acteurs du réseau et développer les partenariats ;
- Mener des actions de communication et de sensibilisation sur les thématiques du maintien et du handicap en transverse avec les responsables des ressources humaines.

8.3. Suivi de l'accord

Une Commission de Suivi de l'accord est mise en place, et sera composée de :

- Un membre mandaté de la Direction des Ressources Humaines,
- La Responsable Mission Handicap,
- Deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord,
- Un médecin du travail coordinateur du périmètre Ile de France de Compass Group France UES.

J.S
C.C
D.S
OR
22
FL
3LR
AB

La Commission de Suivi de l'accord a pour rôle de :

- Suivre les indicateurs et les mesures engagées au titre de l'accord. Ce suivi se fera à partir de la liste des indicateurs et des bilans figurant **en Annexe 1**,
- Faire des propositions d'évolution des priorités portées par l'accord, en fonction des évolutions du contexte de l'entreprise,
- Proposer la réalisation d'études, de réunions thématiques,
- Informer les CSSCT.

Lors de la première réunion de la Commission de Suivi, les membres définiront précisément le mode de calcul, le périmètre et la fréquence des indicateurs et des bilans qui lui seront présentés. Lorsque cela sera pertinent, un objectif pourra être associé à certains indicateurs autres que le recrutement, comme par exemple pour les entretiens professionnels ou les formations.

La Commission de Suivi de l'accord se réunira à minima une fois par semestre.

Selon l'actualité, des partenaires pourront être invités à intervenir lors de ces Commissions, comme : des acteurs ou partenaires externes issus du réseau « handicap » (Cap Emploi, ESAT, CRP, Carsat, ...).

9. Financement

Le budget de l'accord est estimé à partir des chiffres de la DOETH de l'année précédant la signature de l'accord⁶.

Il doit être **au moins égal au montant de la contribution qu'aurait versée Compass Group France UES aux organismes sociaux en l'absence d'accord.**

Le montant du budget de l'accord est révisé chaque année :

- **Sur la base du montant de la contribution qui aurait dû être versé l'année précédente ;**
- **Auquel est ajouté le montant déduit de la contribution au titre des dépenses déductibles.**

Les montants prévus mais pas dépensés au titre d'une année peuvent être reportés sur l'année suivante.

Un point annuel sur les dépenses réalisées dans le cadre budget de l'accord sera présenté en Commission de Suivi.

A l'issue de l'accord si les dépenses réalisées sont inférieures au montant total des contributions qui auraient dû être versées sur la période correspondant à la durée de l'accord présent, Compass Group France UES procédera au versement du montant différentiel qui aurait dû être effectivement dépensé auprès des organismes sociaux.

Les organismes sociaux adresseront à Compass Group France UES **une notification du montant du différentiel à verser**. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale dont dépend l'employeur.

L'employeur dispose d'un **délai de 2 mois** à compter de la réception de la notification **pour verser la somme due.**

⁶ Sachant que les dépenses de sensibilisation, de suivi et de pilotage des accords ne doivent pas dépasser 25% du budget prévisionnel de l'accord.

FL
J.S. DJ 23 31B
C.C. OR NB

Budget prévisionnel à valider par les signataires du présent accord, puis par la DRIETS. (Annexe 8)

10. Durée, entrée en vigueur et conditions de validité

Ce présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Sous réserve des formalités préalables à son dépôt et des règles applicables à la validité des accords collectifs, le présent accord est applicable sur la période allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024, date à laquelle il cessera de produire ses effets.

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par l'Unité Territoriale 92 de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS) du 92 à Nanterre conformément aux dispositions de l'article L.5212-8 du code du travail. A défaut d'agrément par l'autorité administrative compétente, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Trois mois avant le terme du présent accord, un bilan exhaustif des actions mises en place et des résultats enregistrés sera établi et présenté à la Commission de Suivi.

Le présent accord ne pourra pas être renouvelé en application de l'article L.5212-8 du code du travail.

11. Révision et publicité

11.1. Révision

À tout moment, chaque partie signataire peut demander la révision de l'accord dans les conditions prévues par les articles L.2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

La demande de révision devra être formulée par la partie diligente par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, toutes les organisations syndicales représentatives sont convoquées par la Direction de l'entreprise dans un délai de 3 mois suivant la demande de révision.

La révision de l'accord interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Un changement du périmètre du présent accord qui aurait pour effet d'impacter les objectifs fixés par l'entreprise pourra entraîner sa révision. Cette révision devra avoir fait l'objet d'une demande selon les modalités définies dans le présent paragraphe.

11.2. Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord ainsi que tous avenants modificatifs éventuels feront l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes et à l'Unité Territoriale 92 de la DRIETS de Nanterre. En application des articles L.2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail, une version docx sera également transmise, dans laquelle aucune mention nominative ne figurera, pour publication sur la base de données nationale.

Le présent accord fera l'objet des modalités d'information et de communication conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Enfin, il fera également l'objet d'une publication sur les différents sites intranet de l'entreprise.

J-S
C.C.
24
31R
OR
FL
NB

LEXIQUE

AVP : Assistant de vie professionnelle

BOETH : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CPF : Compte personnel de formation

DRIETS : Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

EA : Entreprises adaptées

ESAT : Entreprises et services d'aide par le travail

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

OETH : Obligation d'emploi des personnes handicapées

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

STPA : Secteur du travail protégé et adapté

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

UES : Unité économique et sociale

J.S DS FL
26
OR SIR
RB

Annexes

**Annexe 1 : bilan quantitatif qualitatif de l'accord handicap 2019-2021-état des lieux
(à remettre ultérieurement dès communication des fichiers Urssaf 2021)**

Annexe 2 : BOETH

Annexe 3 : fiches pédagogiques formation « handicap »

**Annexe 4 : budget employeur politique handicap hors budget agréé
(à remettre ultérieurement dès communication des fichiers Urssaf 2021)**

Annexe 5: guide handicap Manager/RH

Annexe 6 : plaquette de communication Mission Handicap

Annexe 7 : charte d'engagement HERO

**Annexe 8 : budget prévisionnel 2022-2024 (à remettre ultérieurement dès
communication des fichiers Urssaf 2021)**

Annexe 9 : process gestion du risque d'inaptitude

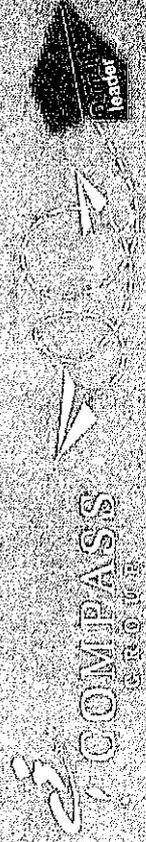
**Annexe 10 : engagements unilatéraux de l'UES Compass Group France du 24 avril
2017**

**Annexe 11 : conformément à l'engagement unilatéral de l'employeur du 31 janvier
2014**

DS FL
JS
cc OR 3CR
27
FB

Commission de suivi Handicap
28 mars 2022
Bilan quantitatif et qualitatif 2021

Accord Handicap Agréé 2019-2021



SS HP

Key c-pen



—

1. Rappel de l'Accord
2. Chiffres clés 2021
3. Actions menées en 2021
4. Point DOETH et Budget 2021
5. Bilan 2019-2021



AD

MISSION HANDICAP

Mekey Collette

HB

1. RAPPEL DE L'ACCORD 2019-2021

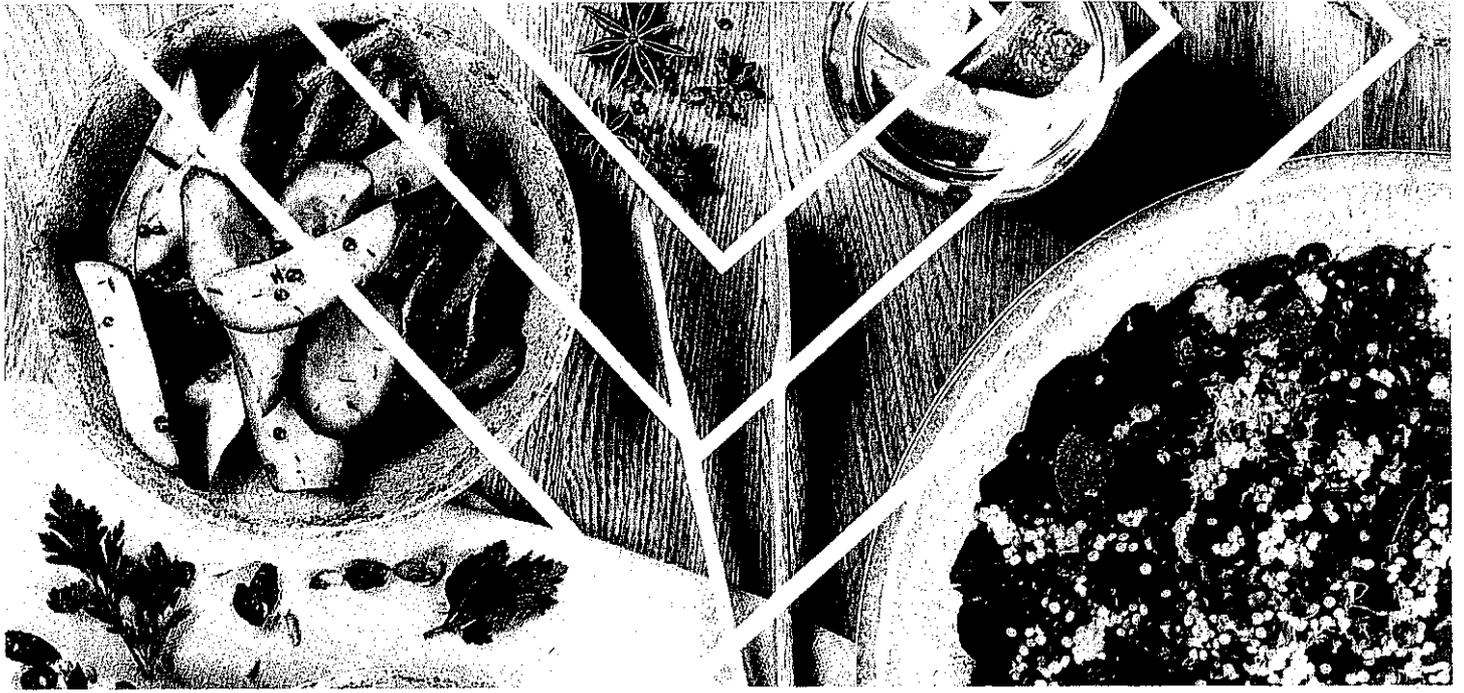


AD

MISSION HANDICAP

HB

kelekey colthe



ACCORD 2019-2021 : Contexte et Périmètre

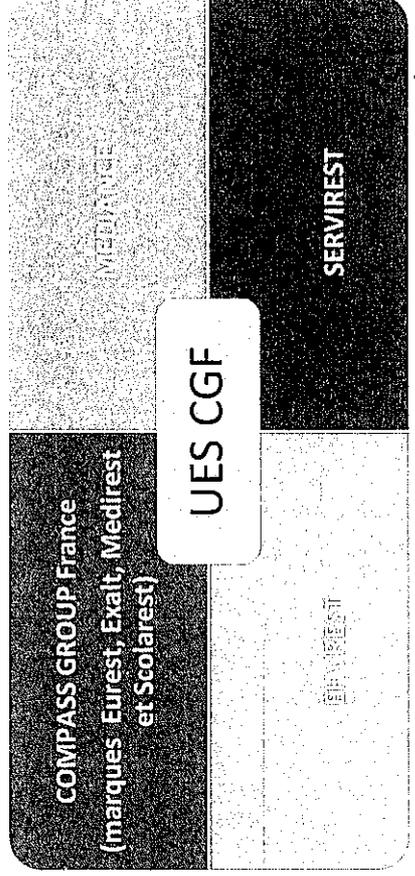
Compass Group France, est signataire depuis le 30 avril 2019 d'un accord handicap agréé par la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi) et nos partenaires sociaux.

Cet accord est d'une durée de 3 ans et prend effet du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Cet accord fait suite à un diagnostic initié en 2018 avec le cabinet Thompouss' dans le cadre de la prestation Agefiph « Diagnostic Action »

Cet engagement a pour de structurer la politique handicap de Compass Group France **but d'impulser une nouvelle dynamique**

L'accord handicap agréé intervient sur le périmètre de l'UES Compass Group France (CGF)



AD

HRB

Vessey Collette

Membres de la Commission de suivi Handicap

Membres par CSE

CSE Central Colette Adjoa KEKEY

CSE Eurest Samuel SIMAO

CSE Medirest Abdoulaye DIAKITE*

CSE Scolarest Halima BOUCHENKIR

Composition de la
Commission de suivi

Direction des RH/Mission Handicap

Dominique CHAPELLON – Directeur des Affaires Sociales CGF

Nadia DHEBI – Responsable Mission Handicap CGF

Médecins du Travail

En attente de nomination



MISSION HANDICAP

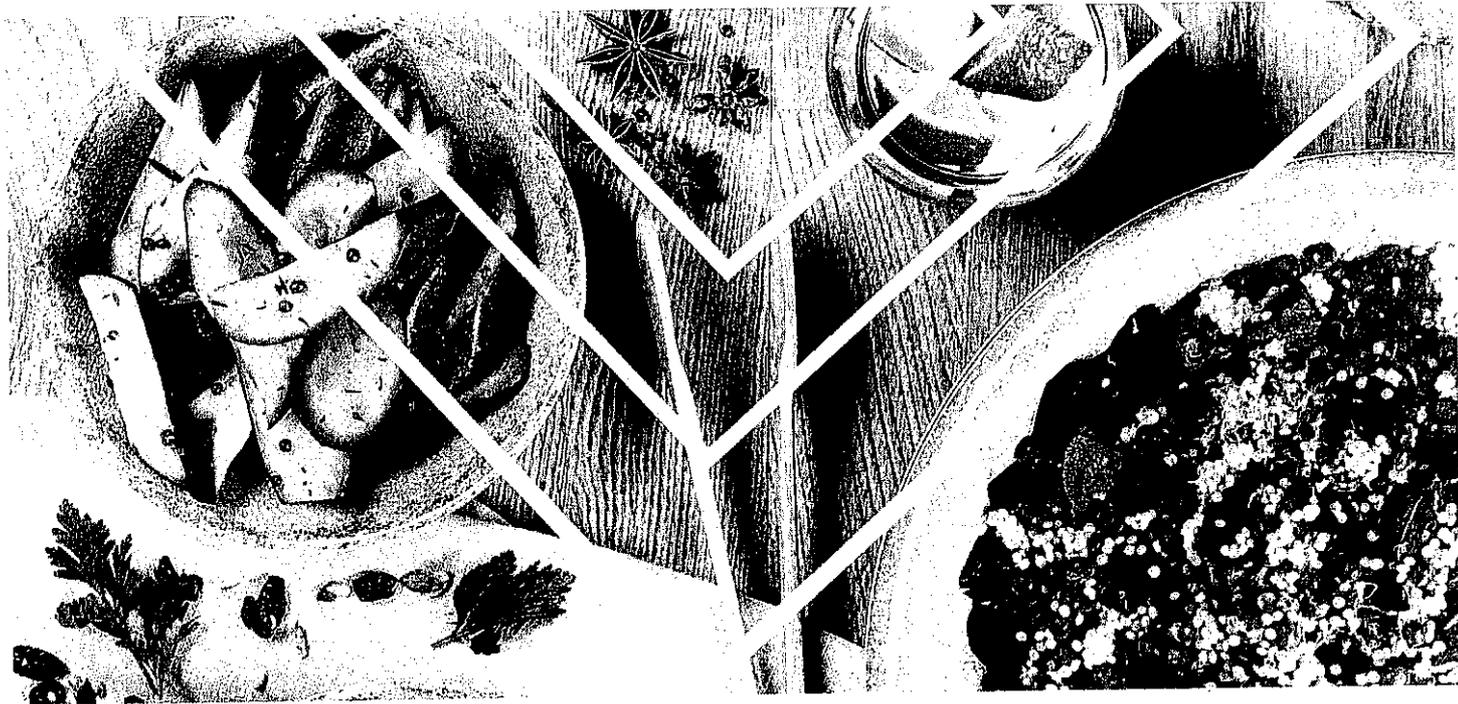
* Nomination en remplacement de Sébastien Boileau

AD

kekey collette

SS

HB



ACCORD 2019-2021 : Axes et objectifs

Cet accord est défini autour de 5 grandes axes :

- 1- Plan d'embauche et intégration des personnes en situations d'handicap : objectifs fixés en CDI, CDD, contrats en alternance et stages
2. Plan de formation des salariés en situation d'handicap et des acteurs clés : accompagnement de parcours professionnels et formation
3. Plan de maintien dans l'emploi : accessibilité au poste, aménagement de poste , gestion des situations à risque pour inaptitude
4. Développement du partenariat avec le secteur protégé et adapté
5. Plan de sensibilisation et de communication de l'ensemble de des parties prenantes internes

Recrutement et intégration
Objectif fin 2021:
100 recrutements tous
types de contrat

Sensibilisation
Communication
Objectif fin 2021:
Sensibiliser l'ensemble des
parties prenantes

Formation
Objectif fin 2021:
Former l'ensemble des
parties prenantes

Secteur protégé et
adapté
Objectif fin 2021:
100 000 € HT

AD
SFB

le key collective

2. CHIFFRES CLES 2021



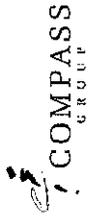
MISSION HANDICAP

AD

CS

1200000000

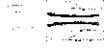
Commission de suivi Handicap



Réunions de la Commission de suivi de l'accord handicap:

- 27 mars 2022 Siège social Compass Group France de Châtillon (92) de 10H à 13H
(Bilan quantitatif et qualitatif 2021
+ bilan final accord 2019-2021)

Réunion des acteurs
internes



AD

MISSION HANDICAP

vekey colibe

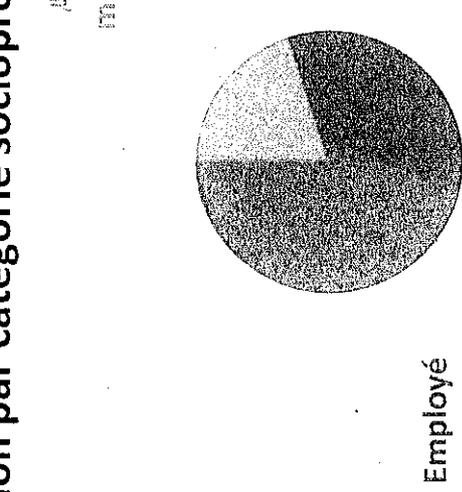
HB

Chiffres clés 2021 : UES

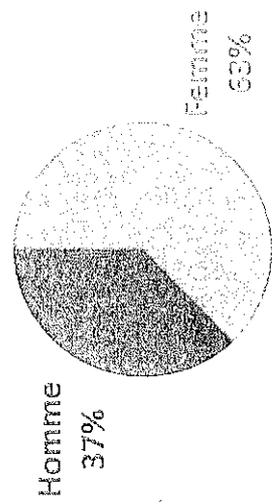
Effectif moyen annuel (EMA) : 10918



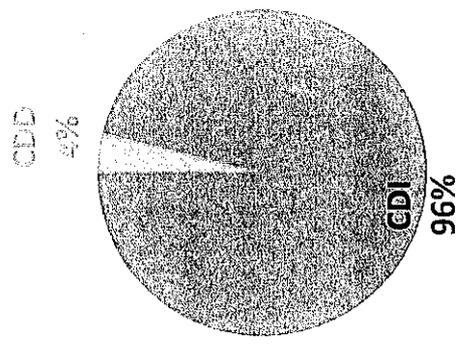
Répartition par catégorie socioprofessionnelle



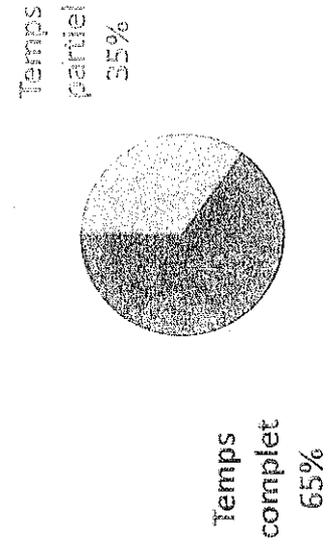
Répartition par genre



Répartition par type de contrat



Répartition par temps de travail

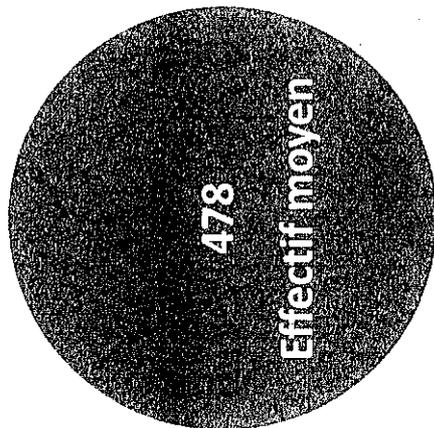


MISSION HANDICAP
Kelsey Collette
AD
AD

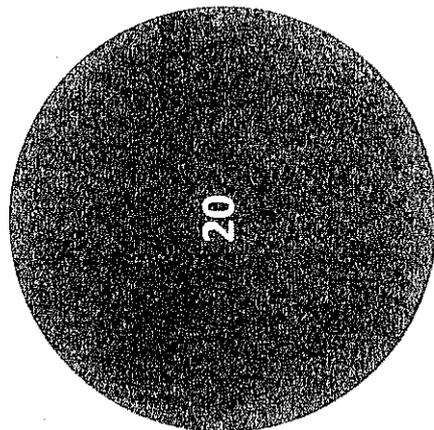
Chiffres Clés 2021: UES

Effectif de travailleurs handicapés (TH)

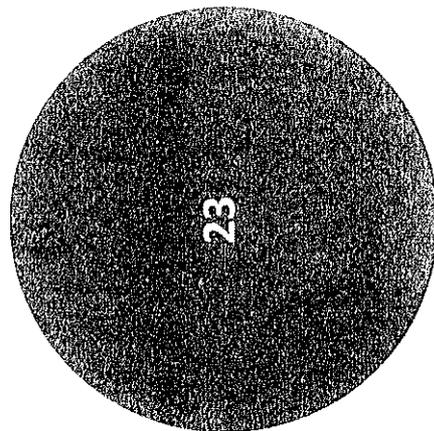
Nombre de travailleurs
handicapés



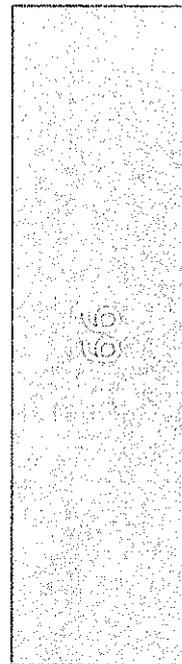
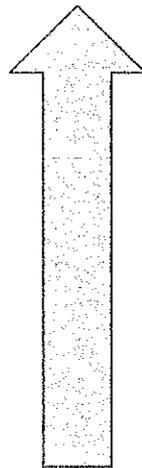
Recrutement*



Nouvelles reconnaissances

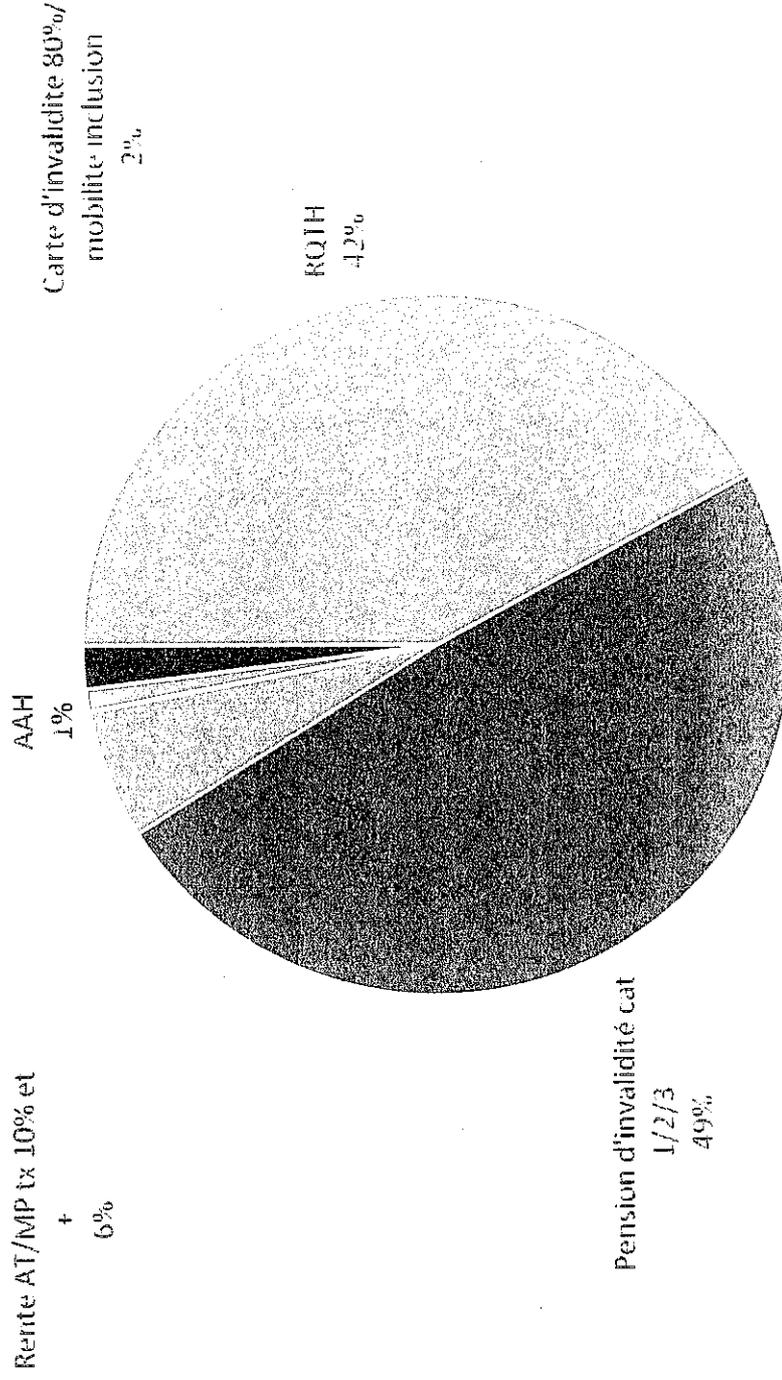


Titres TH de salariés expirés en 2021



*hors stages

Chiffres Clés 2021: Effectif de travailleurs handicapés (TH) Répartition par titre TH



- ☐ RQTH
- ☐ Rente AT/MP tx 10% et +
- ☐ Carte d'invalidité 80%/ mobilité inclusion
- ☐ Pension d'invalidité cat 1/2/3
- ☐ AAH

3. Nos actions en 2021



MISSION HANDICAP

AD
MIA
[Signature]

Iceberg Collette

Axe communication et sensibilisation



Kelsey Collette



RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_ FEVRIER 2021



Suite à la campagne de lancement des Han'bassadeu internes HERO en décembre 2020, 10 hommes et femmes, collaborateurs de Compass Group France, ont été recrutés afin d'assurer ce rôle .

Le rôle de l'han'bassadeur en complément de la mission Handicap :

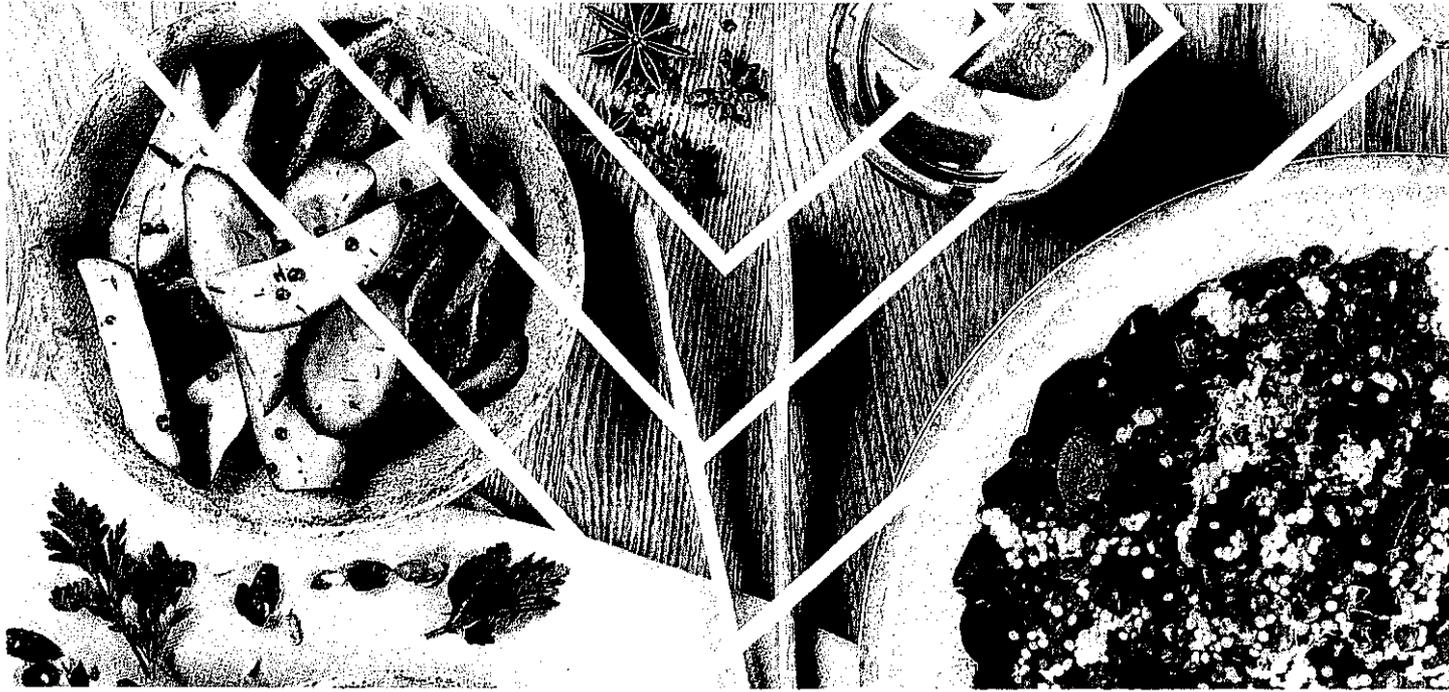
- Diffuser et communiquer les messages forts autour du handicap afin de lever les idées reçues et préjugées
- Orienter les salariés identifiés en situation d'handicap ou exprimant le besoin d'être accompagné vers la Mission Handicap en accord avec le salarié
- Informer les collaborateurs en situation d'handicap de l'intérêt et la démarche RQTH
- Etre le relais de la mission handicap pour toutes les actions de sensibilisation



MISSION HANDICAP

Keye coldte

HB-



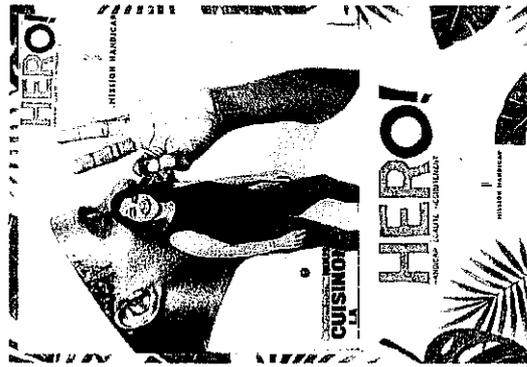
RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_FEVRIER 2021



Qui sont-ils ?

10 Han'bassadeurs HERO sur toute la France

✓ Région Sud-Ouest- Direction Régionale Balma



Laetitia Cabanne
Assistante de Direction



Noémie Massiot
Responsable développement
commercial



HB-

lecker colobe



RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_ FEVRIER 2021



Qui sont-ils ?

10 Han'bassadeurs HERO sur toute la France

✓ Région Sud-Est- Siège administratif de Marseille



Laurent Barbet
Responsable Sécurité et
Santé au Travail



Halima Bouchenkir
Comptable

AD

MISSION HANDICAP

Keyey colabr
HIB.

RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_FEVRIER 2021



Qui sont-ils ?

10 Han'bassadeurs HERO sur toute la France

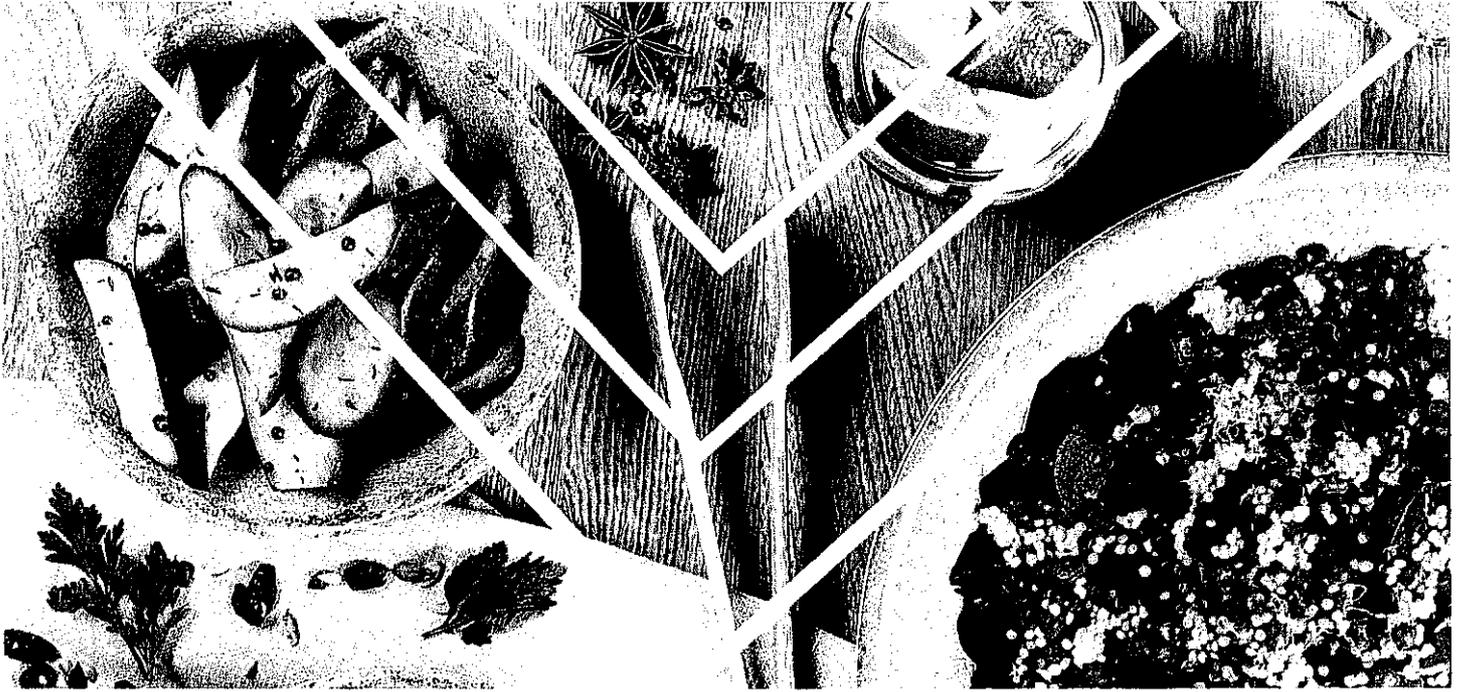
✓ Région Est et Sud Est- Sites opérationnels



Lucile Rochat
Diététicienne



Tania Michel
Assistante de site



AS
MISSION HANDICAP

Kerley Collette

MS

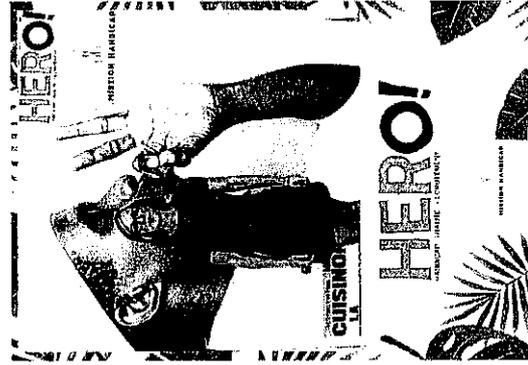
RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_ FEVRIER 2021



Qui sont-ils ?

10 Han'bassadeurs HERO sur toute la France

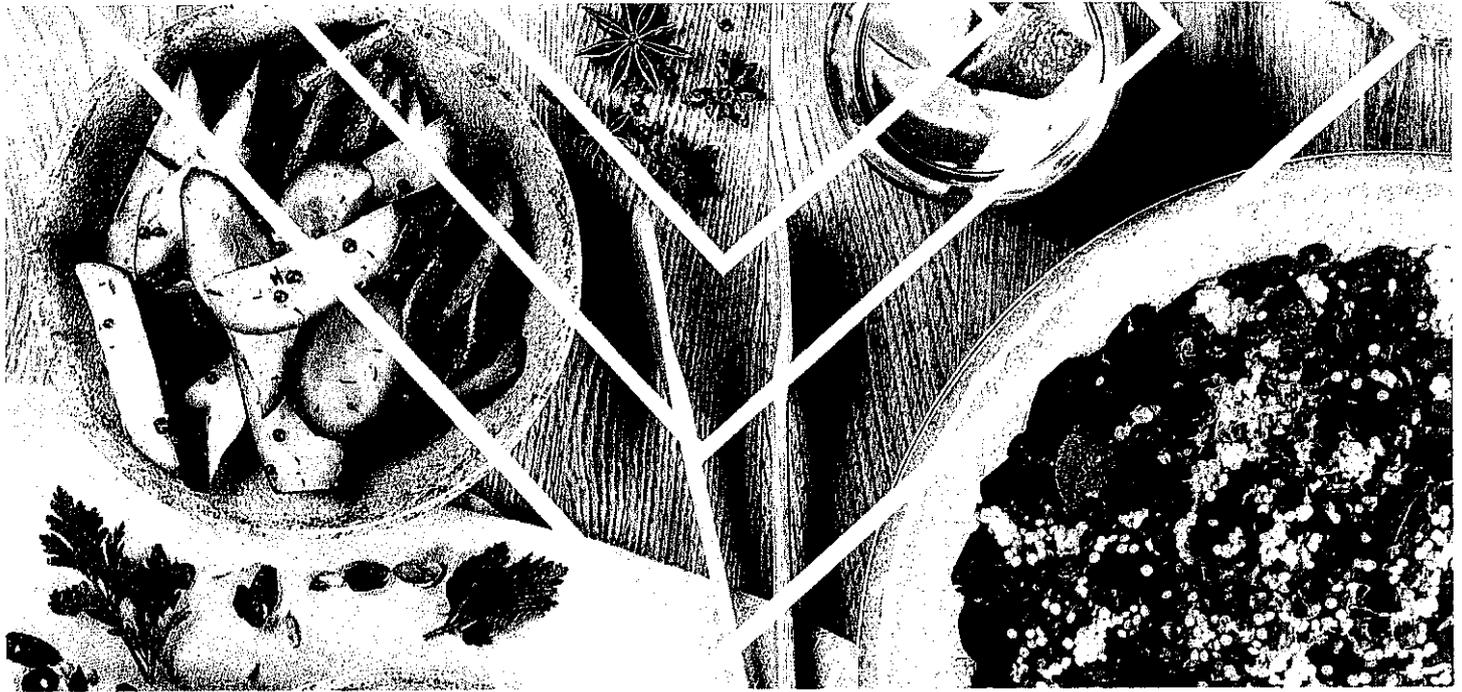
- ✓ Région Nord- Direction Régionale Villeneuve d'Ascq



Charlotte Bouillard
Chef de secteur



Lucas Museux
Chef de projet marketing



AD
MISSION HANDICAP
HB.

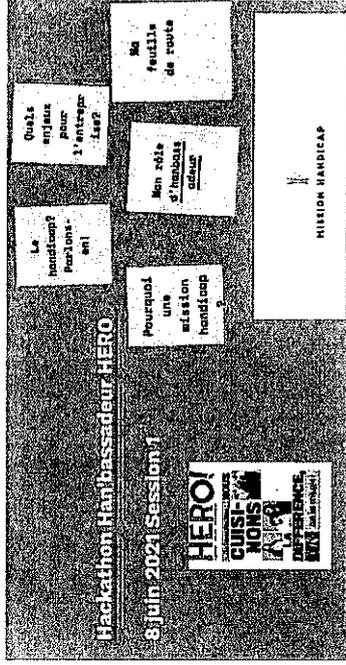
Ycey colthe



HACKATHON HAN'BASSADEUR HERO_ 7/8 JUN 2021

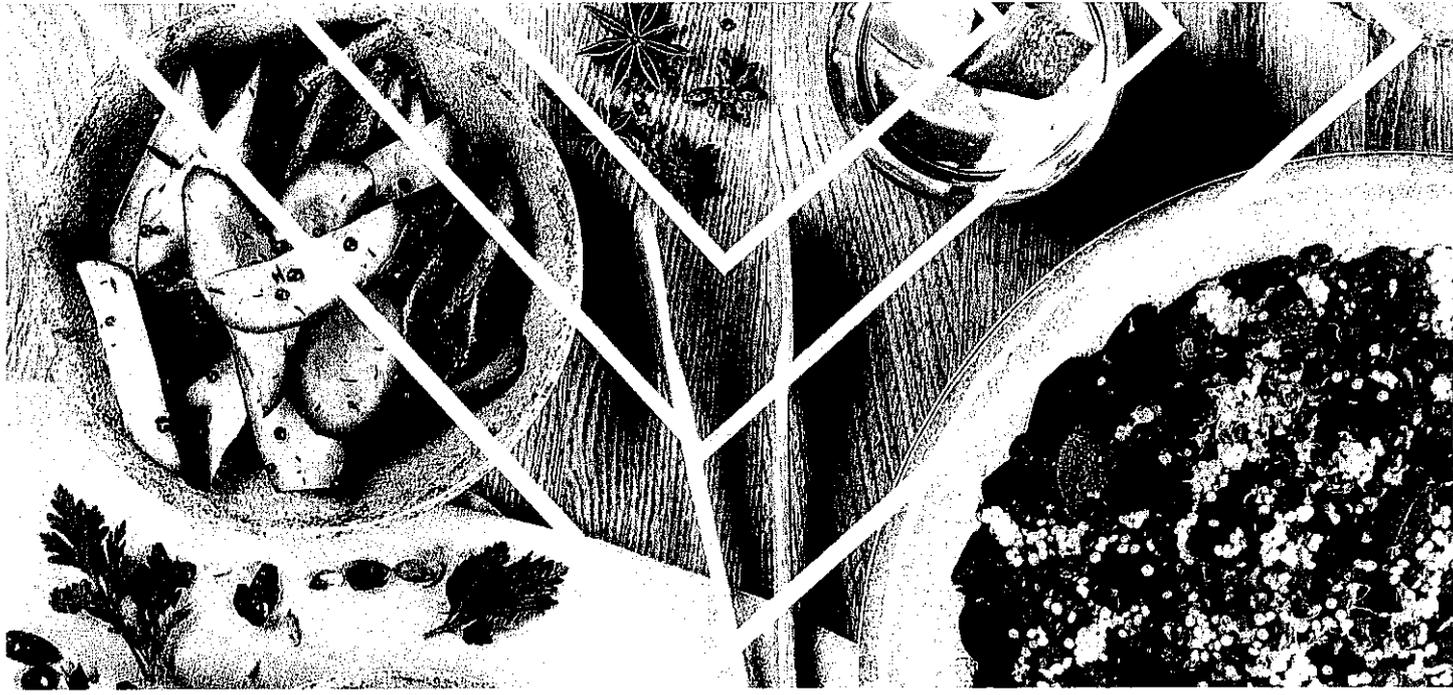


Nos 10 Han'bassadeurs HERO ont été formés par la mission handicap le 7 et 8 juin sur la thématique du handicap afin de porter au mieux le rôle.



AD HB
MISSION HANDICAP

pecker collette



RECRUTEMENT DE NOS HAN'BASSADEUR HERO_FEVRIER 2021



Qui sont-ils ?

10 Han'bassadeurs HERO sur toute la France

✓ Région Ile de France



Maxime Loyer
Directeur de site



Dorothee Nompeix
Chef de projet support ventes

AD
MISSION HANDICAP
HB
100 key collette



Octobre 2021_ Octobre Rose

A l'occasion du mois d'octobre, plusieurs animations ont eu lieu sur toute la France afin de sensibiliser au cancer dit « féminin » (campagne d'affichage, vidéo, exposition, ateliers..).



MISSION HANDICAP

**FAVE THE DATE : OCTOBRE ROSE
TOUS SOLIDAIRES ET CONCERNÉS**

À l'occasion d'Octobre Rose, Comepas Group France et sa Mission Handicap soutiennent la lutte contre le cancer du sein.



Mobilisons-nous ensemble en participant au challenge solidaire :

59 000 RUBANS POUR CURIE !

du 15 au 21 octobre 2021 au Smart'Up

Objectif : Recueillir le maximum de rubans roses personnalisés afin de soutenir le site de l'Institut Curie. Ces rubans seront remis aux patientes atteintes d'un cancer du sein.

Comment participer ?

- 1 Récupérer votre ruban rose dans le Hall du Smart'Up
- 2 Personnalisez-le selon vos envies (prénoms, photos, évènements, dates...)
- 3 Épinglez-le sur le calendrier mis à disposition dans le Hall du Smart'Up

Ces rubans ont été confectionnés par des bénévoles dans le cadre de l'association.

FAITES PRENDRE DE CONSCIENCE !

Challenge solidaire ouvert à tous les collaborateurs/ sites du Smart'Up !

Bienvenue à tous les collaborateurs/ sites du Smart'Up !

Smart'Up



HB

AD

kekey calde

SEEPH 2021_Duo Day_Novembre 2021

Edition 2021 Duo Day 18 novembre 2021

A l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), Compass Group France renouvelle sa participation au Duo Day édition 2021 en mobilisant ses équipes pour faire découvrir notre métier et partager notre passion à des personnes en situation handicap.

- ✓ 39 propositions de Duo(s) sur la plateforme
- ✓ 8 Duo(s) concrétisés

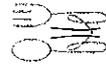
Challenge connecté-SEEPH 2021

Tout au long du mois de novembre, un challenge solidaire et connecté a été lancé en partenariat notre Mission Handicap .

Au programme ? Quizz sur le handicap, course ou marche à pied, défis vidéos et photos



8



MISSION HANDICAP
Association Française

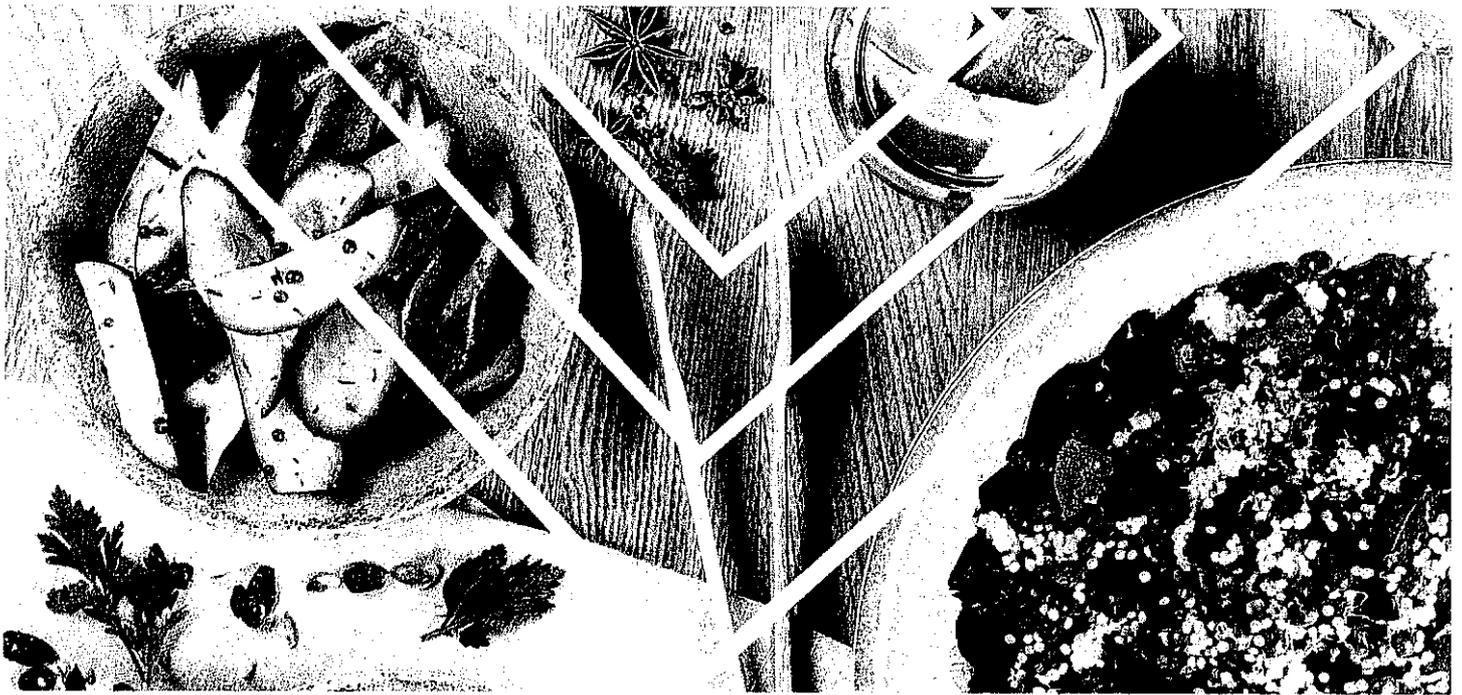


AD

HP

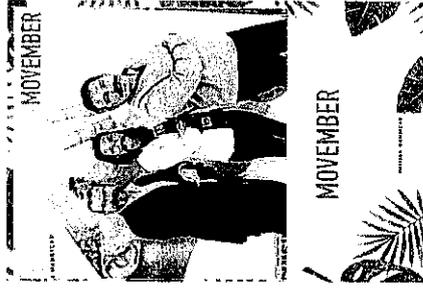
SP

Mailey c-lette



Novembre 2021_Novembre Bleu

A l'occasion du mois d'octobre, plusieurs animations ont eu lieu sur toute la France afin de sensibiliser au cancer dit « masculin ».



AD
HB

kekey coldte

NOVEMBRE : TOURNÉE EN BIEN TOUS SOLIDAIRES ET COMBATTRE LE CANCER
MARDI 23 NOVEMBRE

Après octobre rose, voici novembre bleu, ou « NOVEMBRE », mois dédié à la sensibilisation du cancer dit « masculin ».

A cette occasion, la Mission Handicap Group France vous invite à participer le mardi 23 novembre au train à la journée « Tous en bleu » en soutien aux malades atteints de cancer de la prostate.

MOBILISONS-NOUS pour NOVEMBER
mardi 23 novembre 2021

Objectif : Sensibiliser les collaborateurs à la santé masculine notamment sur les cancers de l'urètre (prostate, testicules). Le cancer de la prostate étant le 2ème cancer le plus répandu chez les hommes avec le cancer.

PROPOSÉ, PAYS, JOUONS ET FONDONS DES BONS SENSANTS LE 23 AN ANTI-ALCOOLISME DES COLLABORATEURS AU TRAVAIL EN SAÛTE OUVRE

CHALLENGE PROPOSITION : UN MOURIBONNE
SOUS LA VOUSSE AU 3^{ème} ETAGE DE TOUTE

Vous avez envie de participer à la plus grande et sportive manifestation au sein de votre entreprise ? Participez au challenge « Un Mouribonne » sous la voûse au 3^{ème} étage de toute.

Préparez-vous à courir pendant 30 minutes dans le couloir de votre entreprise. Vous serez accompagnés par nos bénévoles et nos collègues. Le challenge se terminera par un goûter et un jeu.

Consultez l'ensemble des modalités sur le site de la Mission Handicap Group France.

UN MOMENT QUI COMPTE !

Plus d'infos : missionhandicap@groupfrance.com

Axe recrutement, accueil et intégration des travailleurs handicapés



Axe maintien dans l'emploi

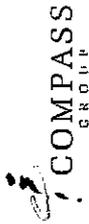


MISSION HANDICAP

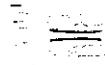
 +18

Keykey collette

Nos partenaires Emploi et Insertion



- ✓ Au niveau national et local :
- Le Réseau des Cap Emploi et Agefiph
Afin d'être accompagné dans nos besoins de recrutement et d'inclusion des demandeurs d'emploi en situation d'handicap.
- Charte de partenariat avec la cellule d'aide aux blessés de l'Armée de Terre.
Signé en octobre 2019, permettant une immersion voir une mise à l'emploi pérenne des blessés de guerre pérenne au sein de nos métiers.
- Les entreprises du secteur adapté et protégé (EA/ESAT)
Afin de favoriser la mise en emploi direct ou mise à disposition du personnel en situation d'handicap dans le milieu ordinaire.
- Emploi Accompagné (prestataire local)
Dispositif d'emploi financé par l'ARS et l'Agefiph permettant l'embauche de travailleurs handicapés en milieu ordinaire via un jobcoach dédié



MISSION HANDICAP

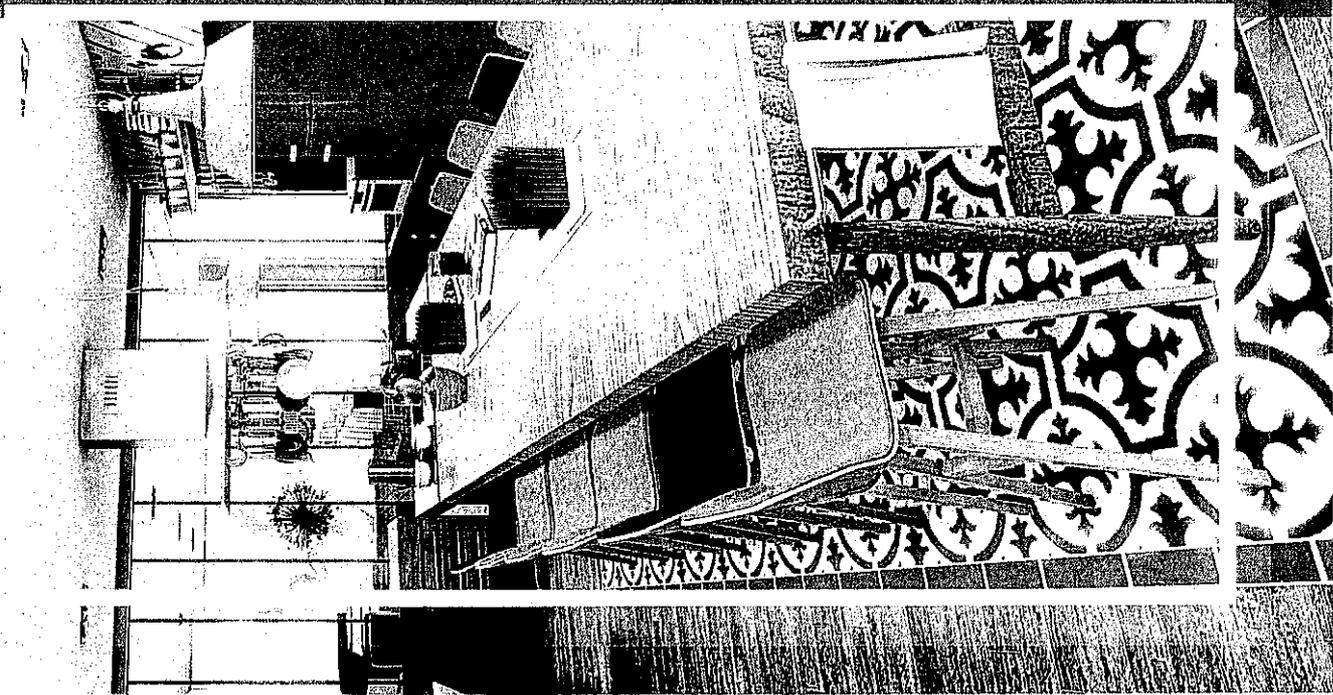
Icekey Collette

AD

HDS

Chiffres licenciement pour inaptitude des TH - 2021

	2021
Compass Group France	20
Dont origine professionnel le	5
Mediance	0



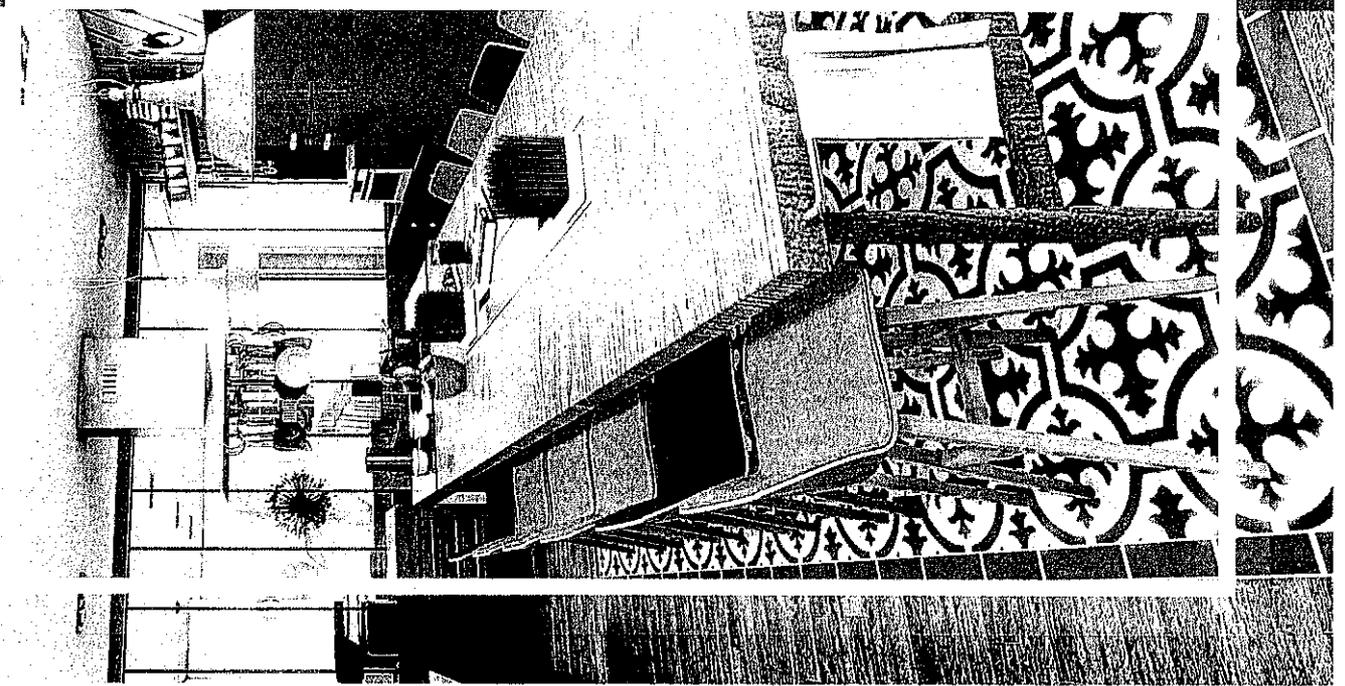
AA
1-10
SS

1-10
collette

Maintien dans l'emploi en 2021

Actions de maintien dans l'emploi

1. Bilan de compétences (3)
2. Bilan cognitif (1)
3. Etude ergonomique (2)
4. Accompagnement et financement de la formation qualifiante et diplômante / maintien dans l'emploi projet de reconversion (1)
5. Aménagement poste de travail
 - ✓ Exosquelette (1)
 - ✓ Siège assis debout (2)
 - ✓ Chariots ergonomiques de restauration (8)
 - ✓ Sièges ergonomiques de bureau (5)
 - ✓ Clavier+ souris ergonomique (3)
6. Aide à la recherche de solution de reclassement (1)



MISSION HANDICAP

Kexsey Colette

HB

Nos actions de Formation 2021



Chiffres clés : formation des travailleurs handicapés Académie Formation Compass Group France

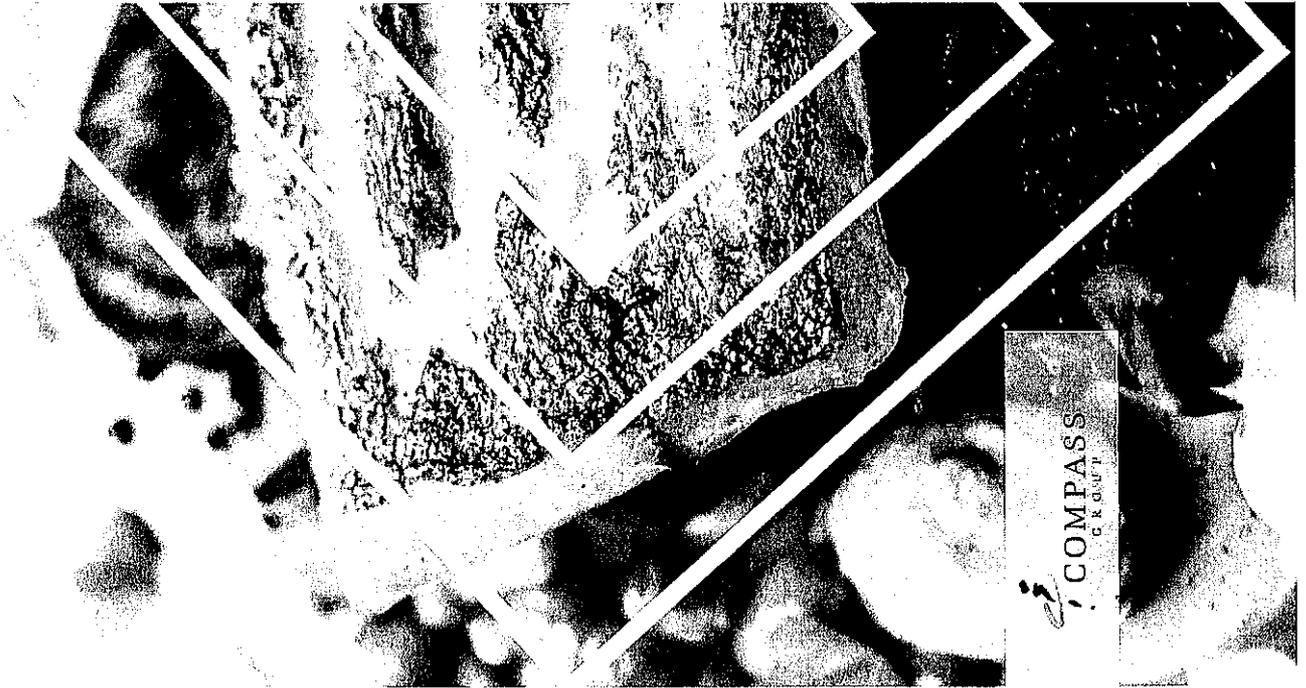


Effectif de collaborateurs en situation de handicap de la période : 9 % de formés

Thème	F		H		F		H	
Communication				2				2
Cuisine		3					1	4
Développement	3	2		3				8
Gestion	1							1
Hygiène	1	4			15		5	25
Sécurité		1				2		3
CPF		1					2	3
Technicité						1		1
Informatique				1				1
Bilan de compétences	1							1
Total général								

Par statuts	
Employés	26 53%
Agents de maîtrise	17 35%
Cadres	6 12%
Total	49

Par genre	
Femmes	24 49%
Hommes	25 51%
Total	49



MISSION HANDICAP

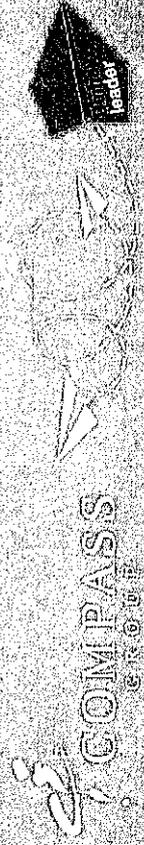
td

SS

Kekey Calte

Nos actions en 2021

Axe Formation



|| AD

MISSION HANDICAP

SS KB

keykey colthe

Axe développement du partenariat avec le secteur protégé et adapté



Nos actions de Formation 2021

Lancement de la formation en e-learning au handicap « 123 Handi'Cap » avril 2021

AF
GC

MISSION HANDICAP

1,2,3 Handi'Cap

La Mission Handicap et l'Académie Compass lance sa formation 1,2,3 Handi'Cap !

Vous êtes invité à parcourir ce module de 3 heures, séquencé en 3 temps forts !

1. Une sensibilisation en ligne au handicap de 40 minutes « Ma sensibox » !
 2. Une formation à distance sur le maintien en emploi des travailleurs handicapés de 45 minutes !
 3. Et enfin une classe virtuelle « Pour aller plus loin » de 45 minutes animée par la Mission Handicap afin d'échanger sur les dispositifs d'aides et d'accompagnement.
- Et CAP sera l'inclusion des personnes en situation d'handicap ! à l'issue de cette formation vous serez en capacité de :

- Définir les notions d'handicap au travail!
- Comprendre les enjeux de la politique handicap de Compass Group France
- Savoir recruter, accueillir et intégrer une personne en situation d'handicap
- Maintenir dans l'emploi et prévenir le risque d'invalidité
- Connaître les démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et accompagner le collaborateur
- S'appuyer sur les acteurs internes et externes

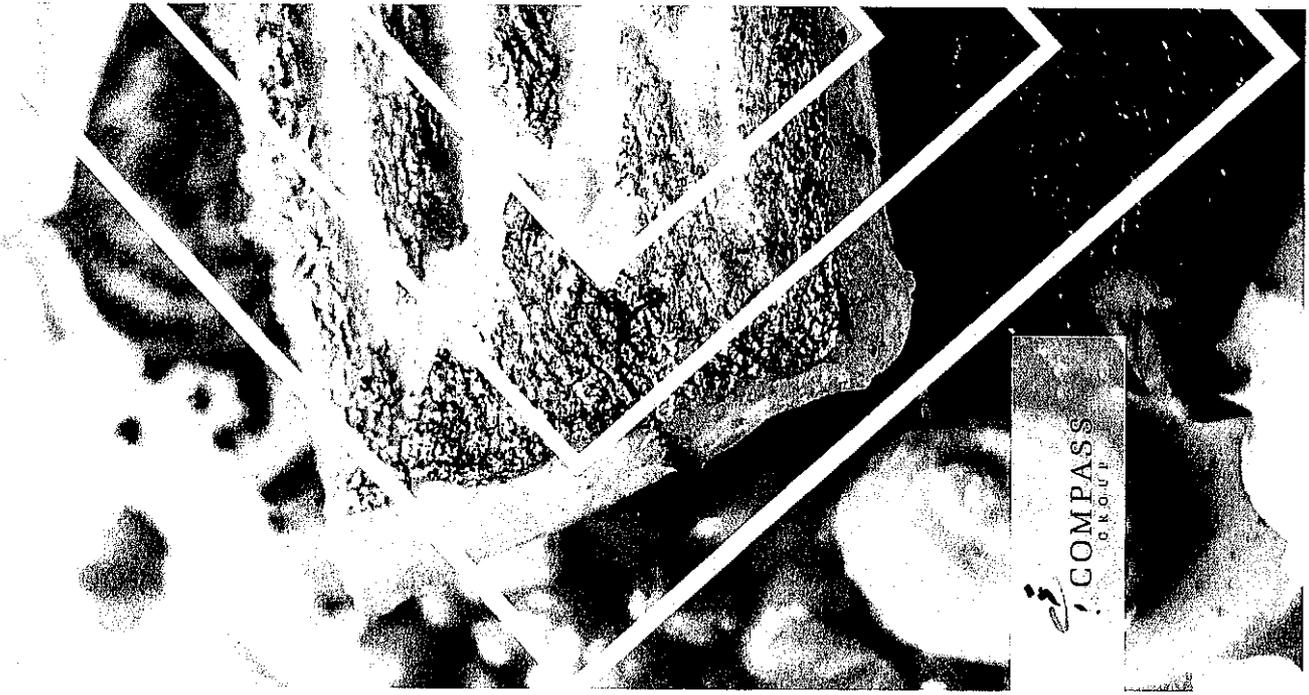
Nadia Dhebi
Responsable de la Mission Handicap

ASSEMBLEE PARCOURS

AD

SS HD

Key Key Collette



Développement du partenariat avec le secteur protégé et adapté 2021



Renouvellement du partenariat avec le GESAT

Compass Group France est signataire d'une convention de partenariat avec le GESAT afin d'impulser une nouvelle dynamique à la collaboration avec les acteurs du secteur protégé et adapté.

Nos axes de collaboration avec le GESAT sont les suivants:

- ✓ Accompagner Compass Group, pour favoriser les possibilités de sous-traitance au secteur protégé Réaliser des travaux de sourcing, en fonction des besoins et des postes de dépenses de Compass Group, afin de pouvoir établir des recommandations sur des segments d'achats stratégiques transférables au secteur du travail protégé et adapté.
 - ✓ Organiser et animer des demi-journées de formation ou de sensibilisation aux spécificités du secteur protégé et adapté, aux objectifs du partenariat, aux modalités d'utilisation de la base de données, en direction des acheteurs et/ou autres collaborateurs désignés par Compass Group.
 - ✓ Mettre à disposition de Compass Group des accès illimités à l'ensemble de ses outils digitaux dont:
 - L'annuaire des 2230 ESAT et EA de France
- Cet annuaire recense la totalité des ESAT et EA en France, identifiés par métiers et par régions.

Cette base de données permet une identification rapide par métier et filière mais également par critères de localisation. Elle permet également de solliciter en direct les ESAT et EA et d'identifier de futurs partenaires locaux.



MISSION HANDICAP

ASD

Kekeycolotte

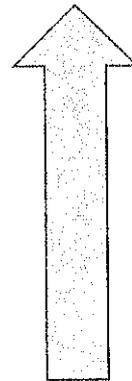


Evolution du taux d'emploi DOETH



Recrutement de travailleurs handicapés en 2021

Type de contrat	2019	2020	2021	Totaux
CDI	7	23	7	37
CDD	1	1	3	5
Apprentissage	1	3	10	14
Stages	0	3	10	13
Totaux	9	30	30	69



Objectif Accord fin 2021 : 100 (tous types de contrats compris stages)



 MISSION HANDICAP





 keke@compasgroup.com

Recrutement 2019-2021



|| AD
MISSION HANDICAP
SS HB

Keykey collette

Aides au maintien dans l'emploi

2019

- ✓ Financement et acquisition d'une licence d'un an du logiciel Super Nova-agrandisseur d'écran
- ✓ Acquisition loupe électronique
- ✓ Clavier grosses touches
- ✓ Aménagement horaire: mise en place télétravail (1)
- ✓ Aménagement matériel: véhicule (1)



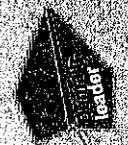
AD

HD

SS

Icekey colette

Maintien dans l'emploi 2019-2021



1 sekey e d e t e

Aides au maintien dans l'emploi

2020

Interventions études ergonomiques

✓ Handicap moteur

Mini gerbeur (port de charges)

Gerbeur

Siège ergonomique fonction support

✓ Handicap cognitif

Logiciel Dragon

✓ Handicap auditif

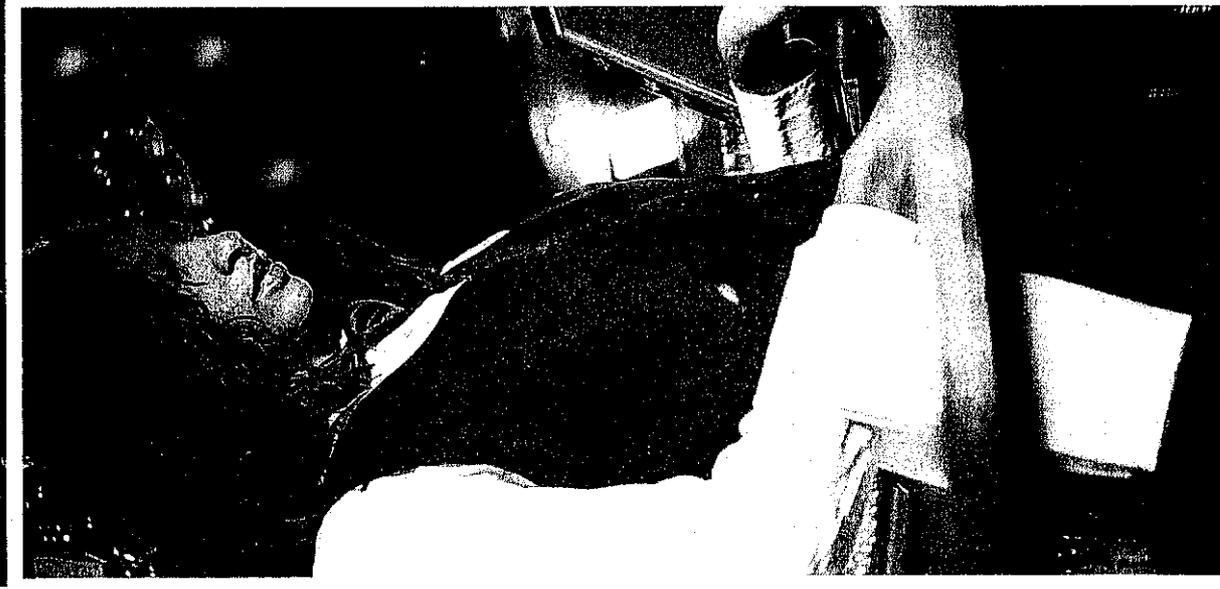
Interprète LSF (6 heures)

Application AVA sourd malentendant

✓ Handicap visuel

Filtre écran ordinateur

Covid 19 : commandes de masques inclusifs(200)



AD

AB

lesley c. d. lte

Chiffres licenciement pour inaptitude des TH 2019-2021

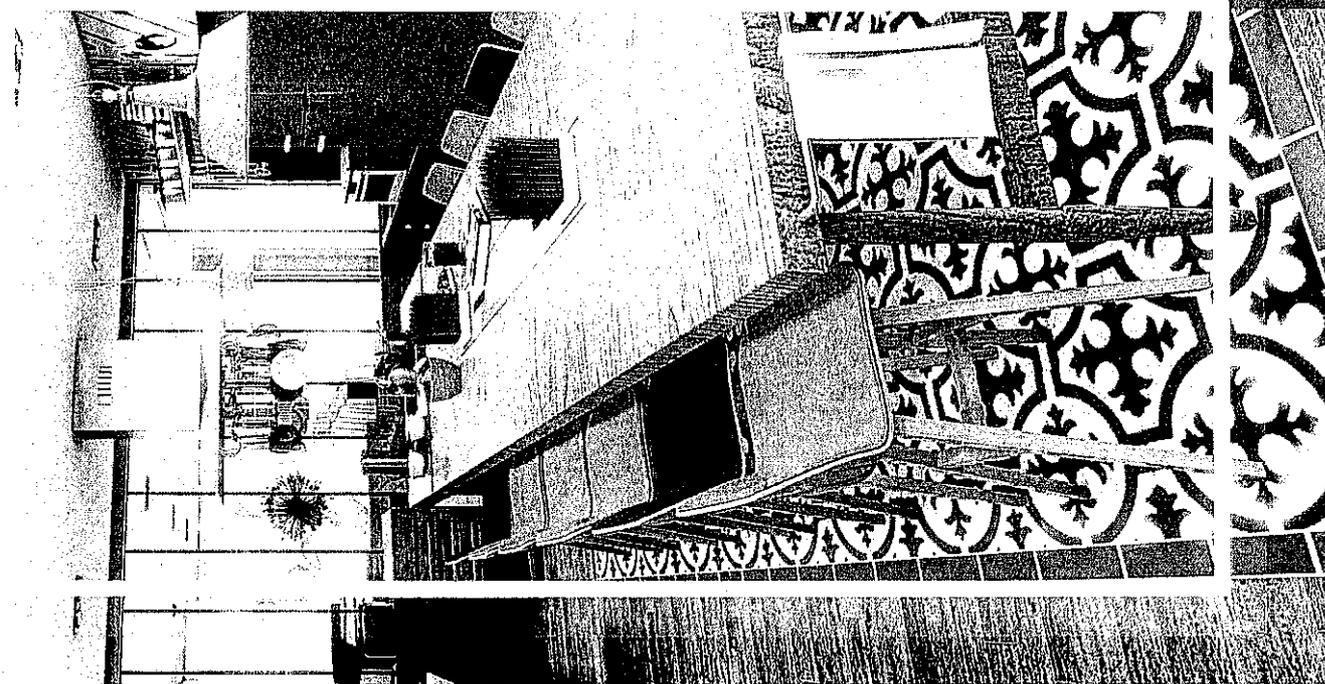
	2019	2020	2021
Compass Group France	1	1	20
Dont origine professionnelle	0	1	5
Mediance	0	0	0

Objectif Accord fin 2021 : 10% de baisse des licenciements pour inaptitude

AA

HB

1cc@ccy.com



Annexe 2 : BOETH / titres donnant lieu au statut travailleur handicapé

LA POLITIQUE HANDICAP DE COMPASS GROUP FRANCE ET SES ENJEUX

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

MDPH
Maison
Départementale
des Personnes
Handicapées

- > RQTH
- > Bénéficiaires AAH
(Allocation Adulte Handicapé)
- > Carte mobilité inclusion invalidité
(ou carte d'invalidité 80%)

DÉMARCHE
VOLONTAIRE
ET PERSONNELLE

 Assurance
Maladie
Caisse Nationale

- > Invalides pensionnés (catégories 1 et 2)
- > Victimes d'Accident du travail
ou Maladies professionnelles
(Taux d'incapacité permanente partielle
au moins égal à 10 %)

Carsat Retraite
& Santé
du Travail

L'ÉTAT


L'État • République Française
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- > Pensions militaires, victimes de guerre
et assimilées/d'attentats depuis 2015
- > Ayants droit
(orphelins, veuves de guerre...)

Si un des membres de votre équipe dispose d'un des titres mentionnés
ci-dessus, vous pouvez le transmettre par mail avec l'accord du salarié
à la Mission Handicap à l'adresse suivante :

missionhandicap@compass-group.fr

Annexe 3 : Fiche pédagogique formation à distance



1,2,3 Handi'Cap

La Mission Handicap et l'Académie Compass lance sa formation 1,2,3 Handi'Cap !

Vous êtes invité à parcourir ce module de 3 heures, séquencé en 3 temps forts !

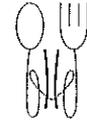
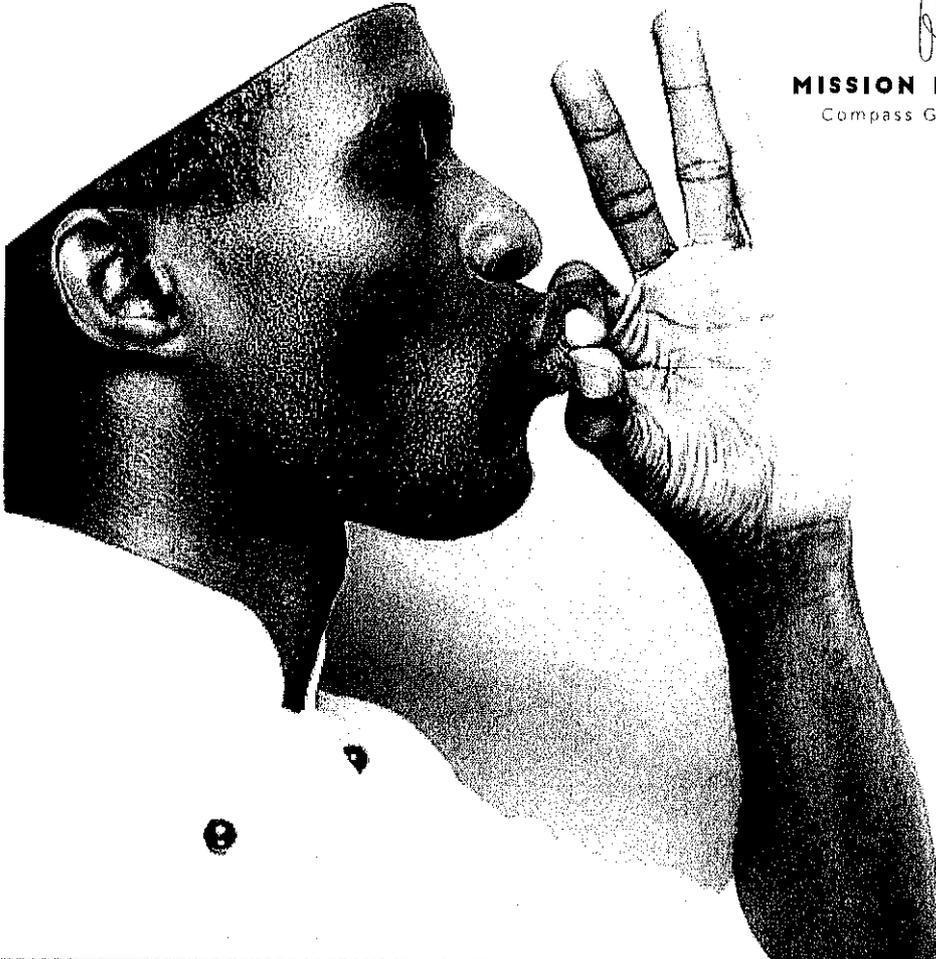
1. **Une sensibilisation en ligne au handicap de 40 minutes « Ma sensibox » !**
2. **Une formation à distance sur le maintien en emploi des travailleurs handicapés de 45 minutes !**
3. **Et enfin une classe virtuelle « Pour aller plus loin » ! de 45 minutes animée par la Mission Handicap afin d'échanger sur les dispositifs d'aides et d'accompagnement**

Et CAP vers l'inclusion des personnes en situation d'handicap ! à l'issue de cette formation vous serez en capacité de :

- Définir les notions d'handicap au travail
- Comprendre les enjeux de la politique handicap de Compass Group France
- Savoir recruter, accueillir et intégrer une personne en situation d'handicap
- Maintenir dans l'emploi et prévenir le risque d'inaptitude
- Connaître les démarches de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et accompagner le collaborateur
- S'appuyer sur les acteurs internes et externes

Nadia Dhebi
Responsable de la Mission Handicap

[ACCEDER AU PARCOURS](#)



MISSION HANDICAP
Compass Group France

GUIDE HANDICAP Manager / RH

Nous cuisinons la différence pas les préjugés !

 **COMPASS**
GROUP

SOMMAIRE

1/ LA POLITIQUE HANDICAP DE COMPASS GROUP FRANCE ET SES ENJEUX	P3 - 5
2/ NOS ACTEURS INTERNE	P6
3/ LES CATEGORIES DE HANDICAP	P7 - 10
4/ RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	P11 - 14
5/ ACCUEILLIR ET INTEGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	P15 - 16
6/ LE MAINTIEN EN EMPLOI	P17 - 18
7/ L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET LA FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	P19 - 21
8/ DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE.....	P22 - 23
9/ ACCOMPAGNER DANS LA DEMARCHE DE RQTH.....	P24 - 25
10/ GLOSSAIRE	P26 - 29

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.



NOTRE ENGAGEMENT

Compass Group France est signataire depuis le 30 avril 2019 d'un accord Handicap agréé par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et nos partenaires sociaux.

Cet engagement a pour but d'impulser une nouvelle dynamique à notre politique handicap, « l'inclusion » étant au cœur du sujet.

Cet accord est défini autour de 5 grands axes :

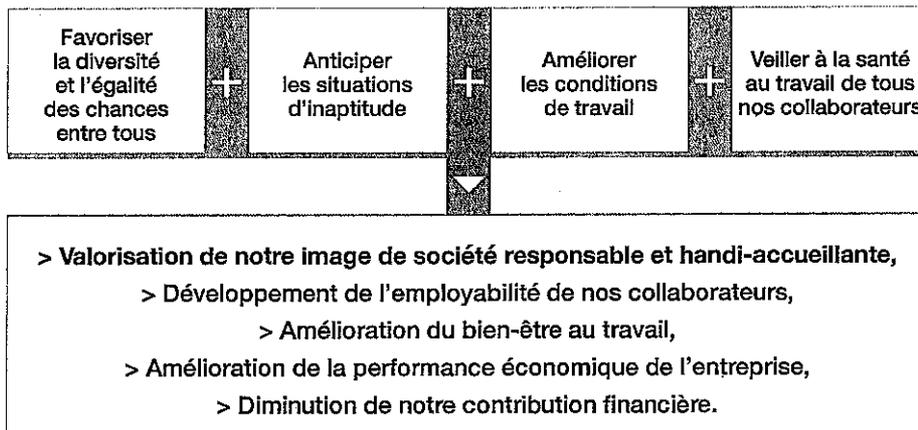
- Le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés,
- Le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs en situation de handicap,
- La communication et la sensibilisation de l'ensemble des acteurs internes,
- La formation de nos salariés en situation d'handicap et des parties prenantes,
- Le développement des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

NOTRE INTÉRÊT À SATISFAIRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord handicap, signé avec nos partenaires sociaux, est triennal. Il couvre la période 2019-2021 et conduira à une nouvelle négociation fin 2021.

Au-delà de l'aspect économique que représente la contribution au fonds de collecte Agefiph, nous prenons en considération chez Compass Groupe France, la dimension sociale et notre responsabilité d'entreprise comme des enjeux fondamentaux. Nos valeurs nous rappellent que « chaque personne compte ».

Nos clients eux-mêmes sont de plus en plus attentifs à notre démarche d'inclusion. Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap fait maintenant partie des critères de sélection lors des appels d'offres.



RAPPEL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi Handicap du 11 février 2005 impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.

En deçà de ce quota, l'entreprise est contrainte de verser une contribution à l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

MDPH
Maison
Départementale
des Personnes
Handicapées

- > RQTH
- > Bénéficiaires AAH
(Allocation Adulte Handicapé)
- > Carte mobilité inclusion invalidité
(ou carte d'invalidité 80%)

**DÉMARCHE
VOLONTAIRE
ET PERSONNELLE**

 **L'Assurance
Maladie**
Caisse Nationale

Carsat

- > Invalides pensionnés (catégories 1 et 2)
- > Victimes d'Accident du travail
ou Maladies professionnelles
(Taux d'incapacité permanente partielle
au moins égal à 10 %)

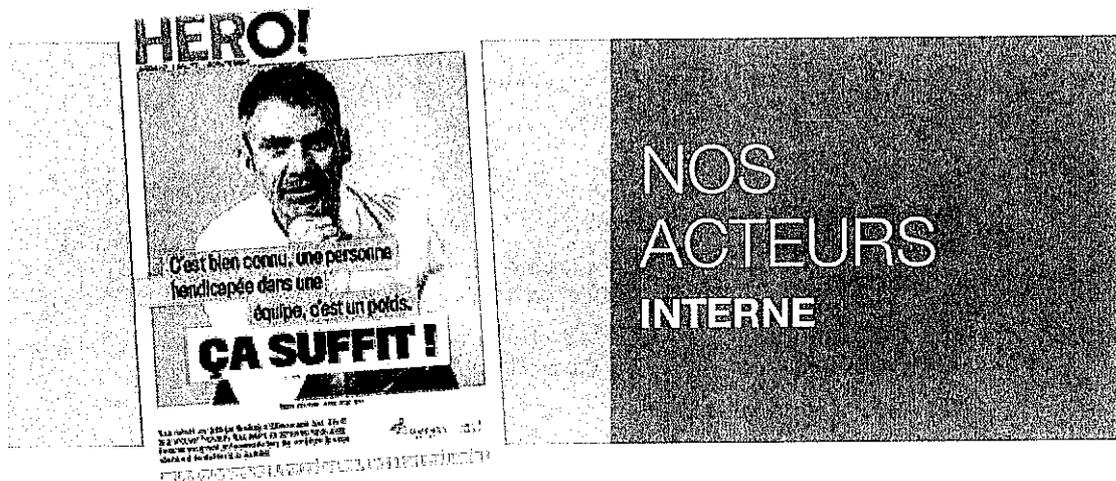
L'ÉTAT


Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- > Pensions militaires, victimes de guerre
et assimilées/d'attentats depuis 2015
- > Ayants droit
(orphelins, veuves de guerre...)

Si un des membres de votre équipe dispose d'un des titres mentionnés
ci-dessus, vous pouvez le transmettre par mail avec l'accord du salarié
à la Mission Handicap à l'adresse suivante :

missionhandicap@compass-group.fr



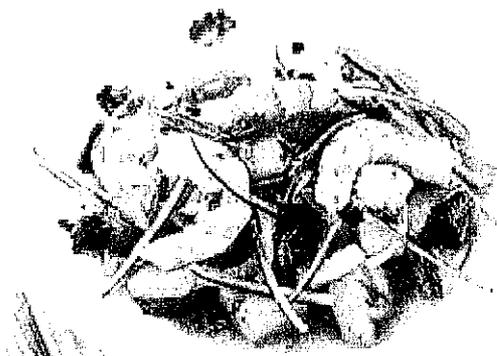
La Mission Handicap, rattachée à la Direction des Ressources humaines Compass Group France a pour rôle :

- ▣ D'accompagner en soutien les Responsables RH dans la gestion des collaborateurs en situation d'handicap.
- ▣ De construire avec les parties prenantes internes la politique handicap.
- ▣ D'assurer un rôle d'expertise et de conseils auprès des différents acteurs internes et externe (managers, médecin du travail...).
- ▣ De définir des process communs d'intégration et de maintien dans l'emploi dans une démarche d'anticipation du risque d'inaptitude.
- ▣ De gérer la coordination des acteurs du réseau et de développer les partenariats.
- ▣ De mener des actions de communication et de sensibilisation sur la thématique du handicap et de l'inclusion.

**HAN'BASSADEUR HERO
FAIRE BOUGER LES LIGNES ENSEMBLE !**

L'Han'bassadeur HERO (Handicap Egalité Recrutement zérO discrimination) en complément de la Mission Handicap a pour rôle :

- ▣ De diffuser et communiquer les messages forts autour du handicap afin de lever les idées reçues et préjugés.
- ▣ D'orienter les collaborateurs identifiés en situation d'handicap ou exprimant le besoin d'être accompagné vers la Mission Handicap.
- ▣ D'informer les collaborateurs de l'intérêt de la démarche RQTH.
- ▣ D'être le relais de la mission handicap pour toutes les actions de sensibilisation.



LES CATEGORIES DE HANDICAP

Face à certains types de handicap, on ne sait pas toujours comment agir et l'on risque de commettre des maladresses ou d'instaurer un malaise lors d'entretiens ou de réunions. Il est important de faire preuve d'écoute, de bienveillance, d'ouverture et surtout de professionnalisme.

Présentation des 6 catégories de handicap et des comportements à adopter en conséquence :



HANDICAP MOTEUR

Atteinte de la capacité à se mouvoir :

Traumatismes, prothèses et problèmes articulaires, sciatiques, hernies discales, lombalgies, malformations congénitales...

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour se déplacer, prendre des objets ou simplement rester dans la même position.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Adaptation de l'outil de travail (mobilier, matériels adaptés...)



Aménagement des horaires



Aide à la mobilité (véhicules adaptés, transport spécialisé)

  **HANDICAP
SENSORIEL**

Atteinte d'un ou plusieurs sens :

Perte de l'acuité visuelle, de la capacité auditive, du goût, de l'odorat.

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour entendre, voir, se déplacer et échanger avec ses collègues.

COMPENSATIONS POSSIBLES :

-  Aménagement de l'environnement (loupe, écran, casque audio,...)
-  Appareillage (prothèses auditives)
-  Apprentissage du braille, de la lecture labiale et de la langue des signes

 **MALADIES
INVALIDANTES**

Allergies, asthme sévère, maladie de crohn, cancer, maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, hypertension sévère, diabète, hémophilie, VIH, maladies des reins, du foie et des intestins...

Les éventuelles répercussions :

Difficultés à avoir une activité soutenue, mouvements plus lents, fatigabilité plus importante...

COMPENSATIONS POSSIBLES :

-  Aménagement des postes de travail
(réorganisation, agencement du mobilier)
-  Allègement des tâches
-  Aménagement des horaires de travail



HANDICAP PSYCHIQUE

Maladies psychiques telles que névroses, psychoses (schizophrénie, troubles bipolaires, paranoïa, TOC).

Les éventuelles répercussions :

Troubles du comportement, de l'humeur ou du jugement.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Réorganisation du travail (allègement de contenu et/ou d'horaires)



Adaptation de l'outil de travail (simplification des consignes)



HANDICAP MENTAL

Capacité intellectuelle inférieure à la moyenne, troubles secondaires de la compréhension ou du langage (trisomie 21, syndrome de l'X fragile).

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour conceptualiser, comprendre, décider, ou communiquer avec les autres.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Aménagement des horaires



Allègement des tâches de travail



Simplification des consignes



Mise en place de tutorat



TROUBLES COGNITIFS ET NEURODEVELOPPEMENTAUX

Troubles cognitifs : séquelles d'AVC ou de traumatisme crânien.
Troubles des apprentissages (dyslexie, dysphasie, dyspraxie, ...)
TED : Troubles Envahissants du Développement (autisme)

Les éventuelles répercussions :

Difficultés à se concentrer, à mémoriser, à maintenir une attention soutenue

COMPENSATIONS POSSIBLES :

-  Réorganisation du travail (allègement de contenu et/ou d'horaires)
-  Adaptation de l'outil de travail (simplification des consignes)



LE SAVIEZ-VOUS ?

15% de personnes sont concernées par une situation de handicap dans la population totale, mais seulement **7%** des actifs sont reconnus administrativement « travailleurs handicapés »

85% des situations de handicap sont acquises à l'âge adulte

80% des situations de handicap ne sont pas visibles



RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

VOTRE RÔLE DE MANAGER

En tant que manager au sein de Compass Group France, votre rôle est de décliner les orientations stratégiques de notre politique handicap en actions opérationnelles auprès de vos équipes. Il s'agit de contribuer à améliorer les compétences de vos collaborateurs vers plus de performance quantitative et qualitative. En ce sens, il vous revient de valoriser les points forts et les talents de chaque membre de votre équipe, en situation de handicap ou non. Il ne s'agit pas de surmonter les différences, mais d'en tirer avantage. Dans la pratique, l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'écoute sont essentielles.

AVEC QUELS TYPES DE CONTRATS ?

Tous les postes et tous les contrats sont ouverts aux travailleurs handicapés, en CDI, CDD, en apprentissage, à temps complet ou à temps partiel.



A RETENIR

Il est également possible d'accueillir des stagiaires en situation de handicap. Leur temps de présence est pris en compte dans le calcul de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Vous connaissez une personne en situation de handicap qui souhaite réaliser un stage dans notre entreprise, nous vous invitons à contacter la Mission Handicap par mail à l'adresse suivante : missionhandicap@compass-group.fr

SE FAIRE CONNAÎTRE DES PARTENAIRES SPÉCIALISÉS POUR AMÉLIORER LE NOMBRE DE CANDIDATURES DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Compass Groupe France, au travers de sa Mission Handicap et de son service des Ressources Humaines, développe différents partenariats avec des interlocuteurs spécialisés : les Cap Emploi, les écoles et centres de formation professionnelle. Toutes ces démarches visent à faire savoir que Compass Groupe France est une entreprise handi-accueillante.



CONSEIL

N'hésitez pas, dans le cadre de vos relations commerciales, développement de réseaux sociaux, sollicitations professionnelles, à relayer cette réalité et à faire découvrir vos métiers ou témoigner de votre expérience dans l'accueil, l'intégration ou le maintien déjà réussi de collaborateurs en situation de handicap.

COMMENT MENER UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT AVEC UNE PERSONNE RECONNUE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

L'objectif est de se concentrer sur les compétences de la personne et la compatibilité entre ses éventuelles restrictions à l'emploi et les contraintes du poste de travail.

N'hésitez pas à aborder la question avant l'entretien avec la Mission Handicap ou votre Responsable RH, dès réception d'une candidature de travailleur handicapé, afin d'être plus à l'aise lors de l'entretien et de connaître l'attitude à adopter.

Identifiez bien l'ensemble des contraintes du poste afin de pouvoir les évoquer facilement avec le candidat si besoin. A titre d'exemple : du port de charges lourdes, de la station debout prolongée, des déplacements fréquents, etc.

N'abordez jamais la pathologie, qui relève uniquement de la compétence du médecin du travail. En revanche, interrogez le candidat sur ses éventuelles restrictions d'aptitude en fin d'entretien, seulement après avoir évoqué ou validé son expérience, ses compétences, ses objectifs professionnels :

***Au regard du poste proposé,
avez-vous des restrictions d'aptitude ?***

Détaillez bien le poste pour pouvoir aborder l'ensemble de la mission.

***Avez-vous besoin d'un aménagement
de votre poste de travail ?***

Si oui, lequel ?

***Avez-vous déjà bénéficié d'un aménagement
de votre environnement de travail ?***

Si oui, lequel ?

Ne vous focalisez pas sur le handicap du candidat pendant l'entretien :

on ne reçoit pas « un handicapé », mais un candidat avec un parcours et des compétences adaptées au poste concerné.

Fondez vos choix sur des éléments objectifs liés aux compétences et non sur des valeurs subjectives qui pourraient s'avérer discriminatoires.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une grande majorité de candidats reconnus travailleurs handicapés déclare ne pas avoir de restrictions d'aptitude, parce que 15 % seulement des recrutements de travailleurs handicapés nécessitent réellement des aménagements techniques.

De plus, les candidats souhaitent minimiser l'impact de leur handicap dans la vie professionnelle afin d'être recrutés.

Enfin, par méconnaissance de certains métiers, ils ignorent les contraintes du poste qui peuvent générer des incompatibilités.



A RETENIR

Il est important de toujours expliquer la politique handicap de Compass Group France : cela permet au candidat de connaître les interlocuteurs internes, de savoir qu'ils peuvent prétendre à bénéficier d'un aménagement de leur environnement de travail en cas de besoin, et cela les rassure pour vous parler de leur statut.



COMMENT PARLER DU HANDICAP D'UN COLLABORATEUR ?

Si votre collaborateur en situation de handicap ne présente pas de restriction au poste et ne souhaite pas parler de son handicap, vous devez respecter son souhait de confidentialité.

Toutefois, si avec son accord vous informez l'équipe de ses restrictions d'aptitude, de ses difficultés, de ses besoins d'aménagement le cas échéant (de poste de travail, d'horaires, d'objectifs...), vous ne parlerez en aucun cas de sa pathologie.



A RETENIR

Le statut de travailleur handicapé est confidentiel. C'est à la personne concernée de décider d'en parler ou non, notamment s'il s'agit d'un handicap invisible. Par conséquent, vous devez impérativement obtenir son accord avant d'en parler librement à votre équipe.

ACCUEILLIR UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Comme pour tout collaborateur, l'intégration au sein de votre équipe d'une personne en situation de handicap nécessite de bien s'organiser au préalable.

Le parcours d'intégration :

1. Accueil par le manager et l'équipe
2. Entretien avec la Mission Handicap
3. Visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail dans les 3 mois suivant la prise de poste
4. Eventuel aménagement du poste de travail en fonction des besoins
5. Points réguliers avec le manager, Responsable RH, Mission Handicap

Si la situation de handicap du collaborateur nécessite un aménagement organisationnel et si elle peut avoir une incidence sur le collectif de travail :

- ▣ Avec l'accord de la personne concernée, prévenez les collaborateurs directs de l'intégration d'un salarié en situation de handicap dans l'équipe.
- ▣ Informez les collaborateurs, le cas échéant, des restrictions de la personne en situation de handicap et des aménagements mis en place. Afin de respecter la confidentialité des données de santé, vous ne parlerez pas de la pathologie du collaborateur.
- ▣ Insistez également sur son parcours et ses compétences qui ont motivé votre décision de la recruter.
- ▣ Sensibilisez le collectif de travail sur le handicap et sur les bons comportements à adopter si besoin.
- ▣ Proposez au candidat retenu de venir sur place pour prendre connaissance du poste de travail, de l'environnement et des locaux, et présentez-le au collectif de travail avant son arrivée effective dans l'équipe.

ACCOMPAGNER DANS SON POSTE UN COLLABORATEUR RÉCEMMENT DÉCLARÉ OU RECRUTÉ

- ▣ Echangez régulièrement avec la Mission Handicap pour suivre et accompagner ce collaborateur les premiers mois, afin de réaliser les ajustements sur son environnement de travail si nécessaire.
- ▣ En cas de recrutement, un point doit être réalisé avant la fin de la période d'essai entre le collaborateur, le Responsable RH et le manager, afin de mesurer l'adéquation entre ses compétences et les exigences du poste.

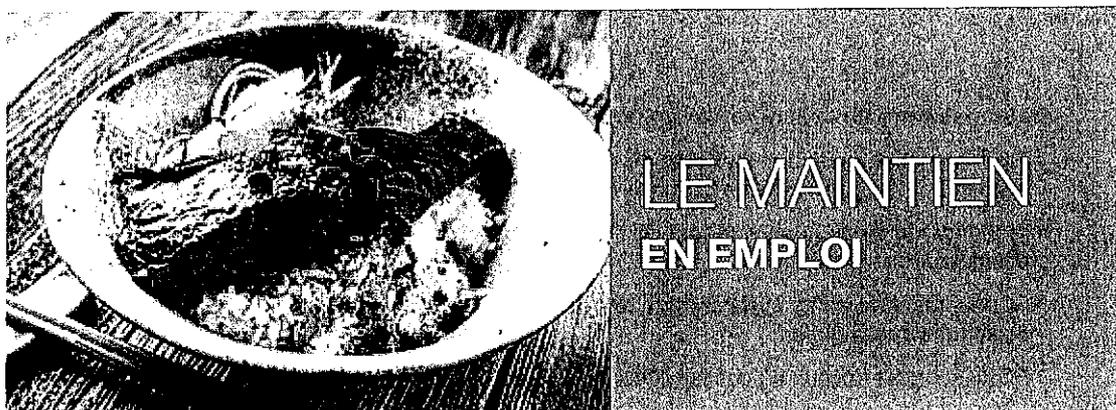
SENSIBILISER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

En cas de besoin, des actions de sensibilisation à destination du collectif de travail peuvent être mises en place pour permettre une bonne intégration du collaborateur en situation de handicap. N'hésitez pas à demander conseil à la Mission Handicap.

QUE FAIRE EN CAS DE DIFFICULTÉS ?

Si des difficultés surviennent dans la phase d'intégration, au sein du collectif, dans votre champ de compétences en tant que manager, ou bien du côté de la personne en situation de handicap : n'hésitez pas à solliciter de l'aide. Alerte la Mission Handicap et/ou le Responsable RH afin de rapidement mettre en place un protocole de suivi.

Plus la situation de mal-être est prise en main en amont, plus il sera aisé de la solutionner.



On parle de « maintien dans l'emploi » de l'un de vos collaborateurs dans différentes situations :

- ▣ Quand il est victime soudainement d'une maladie ou d'un accident et ne peut plus exercer sa mission dans les mêmes conditions,
- ▣ Quand l'évolution de sa situation de santé limite son activité professionnelle,
- ▣ Quand, à la suite d'actions de sensibilisation, il comprend l'intérêt de vous parler de sa situation de santé afin d'améliorer ses conditions de travail.

QUEL EST VOTRE RÔLE EN TANT QUE MANAGER ?

Tout d'abord, vous devez être à l'écoute. Vous êtes l'interlocuteur de proximité. Puis, selon la situation et avec l'accord de votre collaborateur, vous pouvez mobiliser d'autres acteurs :

- ▣ Le Responsable RH, ▣ Le médecin du travail, ▣ La Mission Handicap,

Ensuite, vous orientez le collaborateur afin d'assurer la prise en charge de sa situation par les personnes concernées.



A RETENIR

Le rôle du médecin du travail :

- Évaluer l'aptitude prévisible du salarié à son ancien poste de travail
- Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise
- Orienter, si besoin, le travailleur vers la MDPH pour une demande de RQTH
- L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle

QUELS SONT LES MOYENS ET DISPOSITIFS DISPONIBLES ?

Pour maintenir un collaborateur en poste, il existe plusieurs solutions :

- ▣ Aménagement technique du poste de travail (achat ou adaptation de mobilier spécifique, réorganisation de l'espace de travail...)
- ▣ Aménagement des horaires de travail : temps partiel thérapeutique, solutions de télétravail...
- ▣ Financement de petits appareillages tels que matériels auditifs, loupes, éclairages spécifiques...
- ▣ Réalisation de travaux d'accessibilité au poste de travail si nécessaire



A RETENIR

Pour bénéficier de ces dispositifs, la situation médicale du collaborateur doit être reconnue par une autorité administrative.

C'est le rôle de la Mission Handicap et du responsable RH que d'accompagner votre collaborateur, s'il le souhaite, dans sa démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), s'il ne la possède pas déjà.

Sont également prévues les mesures suivantes pour faciliter le maintien dans l'emploi :

- ▣ L'étude ergonomique du poste,
- ▣ L'accès à un bilan de compétences,
- ▣ Le recours aux dispositifs tels que les bilans professionnels, les bilans de maintien dans l'emploi (cf page 22 pour en savoir plus).



LE SAVIEZ-VOUS ?

Chez Compass Group France, des aménagements de poste de travail ont été proposés à la suite d'études pratiquées par des ergonomes experts. Ces aménagements ont permis une amélioration des conditions de travail et une compensation des restrictions, par exemple via des sièges ergonomiques, chariot à niveau constant, outils digitaux permettant la compensation du handicap...



MANAGER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP AU QUOTIDIEN, C'EST :

- ▣ Tenir compte de ses contraintes (trajet, problème de santé, situation de handicap...), en respectant la mission du collaborateur dans l'organisation,
- ▣ Adapter ses objectifs et lui donner les moyens de les atteindre (formation, tutorat, compensation du handicap...),
- ▣ Lui proposer les aides disponibles pour lui permettre de développer ses compétences en tenant compte d'éventuelles restrictions dues à son handicap : formation professionnelle, PTP projet de transition professionnelle...,
- ▣ Vérifier que les objectifs de sa mission, indiqués lors de la prise de poste, sont atteints et prendre des mesures correctives le cas échéant,
- ▣ Ne pas transiger sur le niveau de professionnalisme attendu,
- ▣ Le rencontrer, alors qu'il traverse des difficultés nouvelles et temporaires qui ont une influence sur la qualité et /ou la quantité de son travail pour :
 - > en comprendre les causes : lassitude sur la fonction, difficultés personnelles, problèmes de santé...,
 - > échanger avec lui pour lui faire comprendre que cela a une incidence sur son travail, sur le collectif de travail et l'entreprise,
 - > lui proposer de prendre en compte cette situation afin d'y apporter des solutions ensemble.
- ▣ Le valoriser quand les objectifs sont atteints ou dépassés, comme vous le faites avec le reste de votre équipe.

PERMETTRE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Comme pour tout collaborateur, préparez l'Entretien Professionnel, permet :

- ▣ Au collaborateur d'être acteur de son développement de carrière en adéquation avec ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes,
- ▣ De faire le point sur ses activités,
- ▣ De déterminer les actions à mettre en œuvre en vue de la réalisation de son projet,
- ▣ De l'informer sur les modalités d'accès à la formation professionnelle.



A RETENIR

L'entretien professionnel est obligatoire pour tout collaborateur qui reprend son activité après une longue absence (par exemple : arrêt maladie de plus de 6 mois, congé maternité ou parental, congé d'adoption...).

Interrogez votre collaborateur sur les conséquences de son handicap sur la tenue du poste de travail :

- ▣ Rencontre-t-il des difficultés nouvelles dans l'exercice de son activité générées par son handicap ?
- ▣ Pense-t-il avoir besoin d'un aménagement de son poste de travail ? Si oui, lequel ?

Faites preuve d'empathie et respectez l'intimité du collaborateur en situation de handicap :

- ▣ Le handicap concerne ce qui relève de l'intégrité de la personne, de l'image et de l'estime de soi.
- ▣ Il ne faut pas tomber dans l'assistanat, mais adopter une attitude bienveillante.

Restez vigilants sur les points suivants :

- ▣ Identifiez les différents changements pouvant affecter la situation du salarié en situation du handicap (nouvelles exigences du poste de travail, évolution de l'organisation, aggravation du handicap),
- ▣ Anticipez les éventuelles situations à risque.

LA FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Des formations de nos collaborateurs reconnus travailleurs handicapés dans le cadre d'un projet de reconversion ou de reclassement en interne sont prises en charge par la mission handicap en complément du Compte Personnel de Formation (CPF).

Bilan de compétences :

▣ Prise en charge à 100% si le statut de travailleur handicapé a une origine professionnelle à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (rente AT/MP, taux d'IPP égal ou supérieur à 10%)

▣ Prise en charge partielle à hauteur de 30% du montant HT si le statut de travailleur handicapé n'est pas d'origine professionnelle (RQTH, carte de mobilité inclusion, pension d'invalidité, AAH).

Formation certifiante et qualifiante liée à un projet de reconversion ou de reclassement en interne (maintien en emploi) :

▣ Prise en charge à hauteur de 20% HT maximum des coûts pédagogiques

Formation permettant de développer l'employabilité :

▣ Prise en charge à hauteur de 15 % HT maximum des coûts pédagogiques (ex. : formation linguistique, Pack Office...)



FOCUS sur le Compte Personnel de Formation pour les salariés TH

Depuis 2019, si le salarié est reconnu travailleur handicapé, il peut bénéficier d'une majoration de son Compte Personnel de Formation de 300 € des droits dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €.



DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et les EA (Entreprises Adaptées) sont des structures de travail protégé, spécialisées dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Présents dans différents secteurs d'activités, il est possible de recourir à leurs services dans le cadre de travaux de sous-traitance.

Compass Group France est signataire d'une convention de partenariat avec le GESAT (réseau national qui regroupe les ESAT et les EA) afin d'impulser une nouvelle dynamique à la collaboration avec les acteurs du secteur protégé et adapté.

Nos axes de collaboration avec le GESAT sont les suivants :

- ▣ Accompagner Compass Group France pour favoriser les possibilités de sous-traitance au secteur protégé et adapté
- ▣ Réaliser des travaux d'études, en fonction des besoins et des postes de dépenses de Compass Group France, afin de pouvoir établir des recommandations sur des segments d'achats stratégiques transférables au secteur du travail protégé et adapté.
- ▣ Organiser et animer des sessions de formation ou de sensibilisation aux spécificités du secteur protégé et adapté, aux objectifs du partenariat, aux modalités d'utilisation de la base de données, en direction des acheteurs et/ou d'autres collaborateurs désignés par Compass Group France.

- ▣ Mettre à disposition de Compass Group des accès illimités à l'ensemble de ses outils digitaux, dont :

L'annuaire des 2230 ESAT et EA de France

Cet annuaire recense la totalité des ESAT et EA en France, identifiés par métier et par région, comprenant les informations suivantes : nombre de travailleurs handicapés par activité, type d'équipements, principaux clients, labels ou certifications, coordonnées téléphoniques et électroniques directes de l'équipe de direction et des interlocuteurs commerciaux.



A RETENIR

Les savoir-faire des ESAT et EA sont multiples. Si vous identifiez des besoins en sous-traitance, pour réaliser de l'archivage, de la numérisation de documents, pour organiser un buffet traiteur, ou pour entretenir des espaces verts par exemple, rapprochez-vous de la Mission Handicap.





QU'EST-CE QUE LA RQTH ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne 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 ».

Demander la RQTH, c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.



A RETENIR

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Il est important d'accompagner le collaborateur dans cette démarche, étape par étape (acceptation, peur à dépasser, regard des autres) et c'est à la Mission Handicap d'endosser ce rôle au sein de Compass Group France.

COMMENT ETRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPE ?

La demande de RQTH est à déposer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, soit en version papier soit directement en ligne, à l'aide du formulaire dédié (Cerfa n°15692*01), du certificat médical renseigné par le médecin généraliste ou spécialiste du demandeur (Cerfa n°13878*01) et s'accompagne de toutes les pièces justificatives demandées par la MDPH.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH appelée Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). La décision est prononcée après l'instruction du dossier du demandeur, laquelle prend généralement plusieurs mois.

UN PLUS : l'intégration de l'avis du médecin du travail dans le dossier de demande de RQTH permet de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé de le solliciter pour toute demande de RQTH.

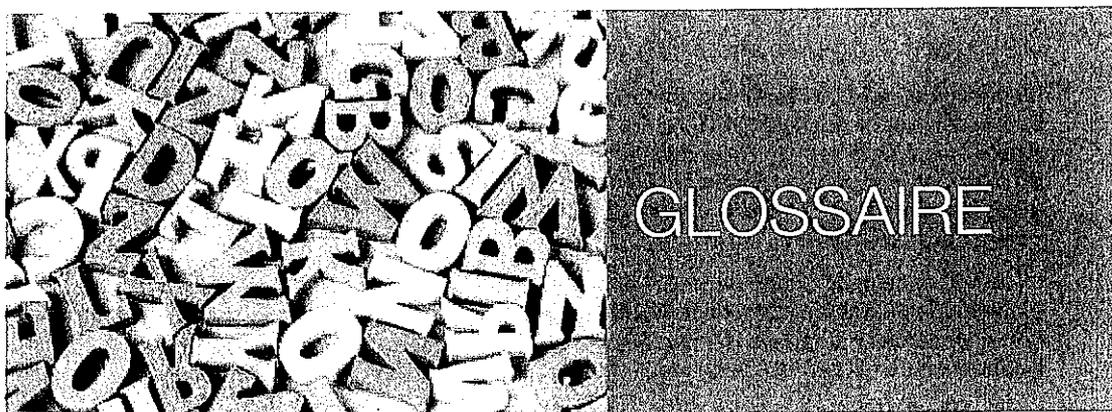
Le plus souvent, la RQTH est accordée pour une durée déterminée allant de 1 à 10 ans, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire en anticipant la date de fin.

OÙ SE RENSEIGNER ?

Tous les renseignements sur la démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département. Les MDPH exercent notamment une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil Départemental (ex-Conseil Général).

Compass Group France étant engagé en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, vous disposez également de l'appui de la Mission Handicap.

N'hésitez pas à la contacter pour plus d'informations sur le sujet !



ON NE DIT PAS...

On ne parle pas de « l'handicapé » mais d'une personne en situation de handicap. Il est malvenu de définir votre collaborateur par sa situation médicale en oubliant « la personne » qu'il est.

La « Cotorep » n'existe plus. Depuis la loi de 2005, elle a été remplacée par la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées). La CDAPH siège au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et délivre notamment les RQTH.

On ne parle plus non plus de CAT. Anciennement Centre d'Aide par le Travail, ils sont aujourd'hui remplacés par les ESAT, Entreprises et Services d'Aide par le Travail.



A RETENIR

Le bon usage de ce vocabulaire permet de rassurer votre interlocuteur en situation de handicap sur la considération que vous lui portez.

AAH : L'Allocation aux Adultes Handicapés permet de garantir un revenu minimum à certaines personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent faire face aux dépenses de la vie courante.

AGEFIPH : L'Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL : adaptation du poste de travail à la situation de santé de la personne, grâce à des outils techniques et/ou des solutions organisationnelles.

CAP EMPLOI : Le Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien dans l'emploi et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Sa mission peut également être remplie par des EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) ou des OIP (Organisme d'insertion et de placement).

CMP : Un Centre Médico-Psychologique est composé d'une équipe pluridisciplinaire (psychiatre, pédiatre, psychologue, assistante sociale, psychomotricien, etc.) et propose des consultations médicales et des soins, mais aussi des temps thérapeutiques et éducatifs. Ces consultations sont prises en charge par la Sécurité Sociale. Le CMP peut intervenir en soin ambulatoire ou à domicile, pour adultes ou pour enfants.

CDAPH : La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées est une instance créée par la loi du 11-02-2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle est chargée de prendre les décisions d'attribution des prestations et d'orientation des personnes en situation de handicap (enfants et adultes). Elle résulte de la fusion entre la Commission Départementale de l'Education Spéciale (CDES) et la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

CPF : Le Compte Personnel de Formation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquies des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

CRP : Un Centre de Rééducation Professionnelle a trois objectifs :

- favoriser l'intégration professionnelle durable des personnes en situation de handicap, qui doivent changer d'orientation professionnelle en raison de leur situation de santé
- préparer la personne au travail, en vue d'une insertion professionnelle (en milieu ordinaire ou protégé)
- dispenser une formation diplômante.

Le droit à la réadaptation (Art. L323-15 du Code du travail) est ouvert à tout assuré social par l'Assurance Maladie, lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer son métier d'origine. Ces formations professionnelles sont de longue durée (10 à 30 mois). La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Toute entreprise privée quel que soit son effectif (même une entreprise de moins de 20 salariés) doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cette déclaration se fait dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Chaque entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. L'entreprise ne remplissant pas cette obligation d'emploi doit verser une contribution financière aux organismes de Sécurité Sociale concernés.

DYS : Les «Dys» ou troubles Dys désignent l'ensemble des troubles d'apprentissage / cognitifs, dont le nom débute souvent par le préfixe «dys-». Le terme Dys regroupe ainsi les pathologies suivantes : dyscalculie, dyschronie, dysgraphie, dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, mais aussi les troubles mnésiques et les troubles de l'attention.

LSF : La Langue des Signes Française est une langue française à part entière.

Utilisée pour communiquer avec les personnes sourdes, elle associe un signe à un mot, mais elle s'appuie également sur la lecture labiale, la dactylogogie, les mimiques et l'expression du visage.

MDPH : La Maison Départementale des Personnes Handicapées ou MDPH est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Les MDPH associent toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

PMR : La définition légale d'une «Personne à Mobilité Réduite» inclut l'ensemble des personnes qui éprouvent des difficultés à se déplacer, de manière provisoire ou permanente. Il s'agit de « toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics, telles que, par exemple, personnes souffrant de handicaps sensoriels et intellectuels, personnes en fauteuil roulant, personnes handicapées des membres, personnes de petite taille, personnes âgées, femmes enceintes, personnes transportant des bagages lourds et personnes avec enfants (y compris enfants en poussette) ».

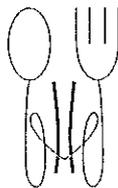
GLOSSAIRE

PTP : Le **Projet de Transition Professionnelle** est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

SEP : La **Sclérose En Plaques** fait partie de la famille des maladies auto-immunes et va provoquer, chez certains individus prédisposés et dans certaines conditions, des dérégulations de l'immunité, des inflammations et des dégénérescences des nerfs, principalement en lésant la myéline. L'évolution de la maladie peut être marquée par des «poussées» successives (avec parfois des retours en arrière) ou au contraire par des évolutions continues.

TMS : Les **Troubles MusculoSquelettiques** permettent de désigner de nombreuses pathologies liées à un travail répétitif ou à une hyper-sollicitation. Ils concernent donc principalement (mais pas uniquement) des troubles affectant les muscles, tendons et nerfs. Une majorité des TMS est reconnue, en France, dans le tableau 57 des maladies professionnelles du régime général et dans le tableau 39 du régime agricole.

TSA : L'appellation TSA (troubles du spectre de l'autisme) sert à désigner l'ensemble des troubles neurologiques qui affectent principalement les relations sociales et la communication chez l'enfant (et par extension l'adulte) autiste. On va inclure également dans les TSA, un certain nombre de comportements inhabituels et / ou le développement d'intérêts restreints chez la personne concernée. Les TSA regroupent donc aujourd'hui l'autisme, le syndrome d'asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié (TED-NS).



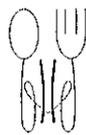
MISSION HANDICAP

Compass Group France

MISSION HANDICAP
Compass Group France

123 avenue de la République
Immeuble le Smart'Up Hall A
92320 Chatillon

missionhandicap@compass-group.fr



MISSION HANDICAP

Compass Group France

HANDICAP = FAUTEUIL ROULANT

ZOOM SUR QUELQUES CHIFFRES CLÉS :

 2% des personnes en situation de handicap... **sont en fauteuil roulant !**

 85% des handicaps surviennent... **à l'âge adulte !**

 1 salarié sur 2 sera confronté au handicap de façon temporaire ou permanente au cours de sa vie active !



NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS

On parle de situation de handicap au travail à partir du moment où un problème de santé **vous empêche d'exécuter au moins l'une de vos missions de travail**, et ce, quelles que soient la cause ou la maladie à l'origine de ce trouble.

LE HANDICAP EST INVISIBLE DANS 80% DES CAS !

Le handicap peut prendre plusieurs formes : le plus souvent invisible, il peut être physique, psychique ou mental, permanent ou temporaire, et parfois même évolutif !

Maladies invalidantes

Maladies cardio-vasculaires, cancer, diabète, sclérose en plaques...



Handicap sensoriel

Cécité, Troubles de la vision, daltonisme, perte d'audition partielle, surdité...



Handicap moteur

Lombalgie, arthrose, paraplégie, troubles musculo-squelettiques, séquelles d'un accident...



Handicap psychique

Dépression, phobies, troubles bipolaires, addictions, burn-out...



Handicap cognitif

Dyslexie et autres troubles dys, troubles du spectre de l'autisme...



Handicap mental

Trisomie 21, déficiences intellectuelles...



LA RQTH, EN BREF !

EST-CE QUE JE POURRAIS L'OBTENIR ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) peut être demandée par toute personne pour qui il devient difficile d'obtenir ou de conserver un emploi à la suite d'un problème de santé.

COMMENT JE FAIS ?

- Procurez-vous le formulaire auprès de la MDPH* de votre lieu d'habitation.
- Constituez votre dossier (certificat médical, justificatifs...) et déposez-le à la MDPH.
- Elle étudie votre dossier, cela peut prendre entre 6 et 18 mois environ.
- La RQTH est généralement attribuée pour une durée de 1 à 5 ans. Son renouvellement n'est pas automatique, c'est au salarié de le demander auprès de la MDPH.

BON À SAVOIR

- Vous seul pouvez demander une RQTH.
- C'est un document confidentiel, il n'y a aucune information sur la nature de votre handicap sur votre RQTH.
- Nous vous invitons à communiquer ce document à notre mission handicap qui pourra vous accompagner en fonction de votre besoin.

*MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Cher.e.s Han'bassadeur.rice HERO,

Tu as souhaité t'engager davantage auprès de la Mission Handicap Compass Group France en devenant Han'bassadeur.rice HERO, ce dont nous te remercions chaleureusement !

Le but de cette Charte est de formaliser ton engagement, pour faire de ton action au sein de la Mission Handicap, une expérience positive, productive et enrichissante sur le sujet de l'inclusion des personnes en situation d'handicap.

En signant cette charte Han'bassadeur.rice HERO, s'engage à :

1. Respecter le principe de confidentialité et de non-discrimination des situations individuelles des salariés en situation d'handicap
2. Participer aux actions et événements définies avec la Mission Handicap
3. Adopter une posture de bienveillance et de respect envers les parties prenantes
4. Echanger sur les bonnes pratiques avec la communauté des Han'bassadeur.rice HERO
5. Ne prendre aucune décision dépassant son domaine de responsabilité



Je, soussigné.e avoir pris connaissance de la charte d'engagement.

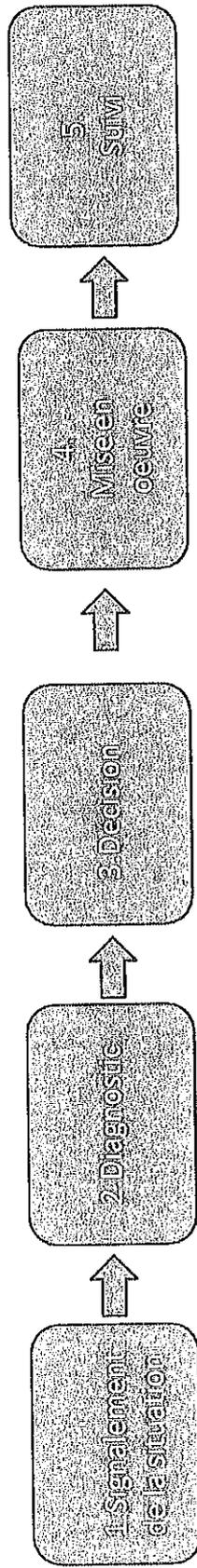
Fait à :

Le

Signature Han'bassadeur.rice HERO

COMMENT TRAITER UNE SITUATION DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans une logique d'anticipation du risque d'inaptitude:



Détection des problématiques avérées ou potentielles d'aptitude à tenir son poste

Acteurs: Mission Handicap/MT SST/ salarié/CRRST/CSE/ RRH/manager/ CAP Emploi/ Carsat/ Handibassadeur Hero

Outil: avis d'aptitude, fiche de poste, titre TH

Analyse des conséquences des limitations d'aptitudes sur le poste occupé

Acteurs: Médecin du travail/ergonome(AZERGO)/Cap Emploi (axe maintien) / Mission Handicap/ RRH/ Manager/ salarié

Outils: Rapport d'étude ergonomique, fiche d'aptitude, fiche de poste, Titre TH / rapport d'intervention Cap Emploi axe maintien

Validation des compensations raisonnables à mettre en œuvre

Acteurs: salarié, RRH, manager, mission handicap, médecin du travail/ CRRST/ CSE

Outils: Rapport d'étude ergonomique, fiche d'aptitude, fiche de poste, Titre TH/ rapport d'intervention Cap Emploi axe maintien

Mise en œuvre des compensations ou actions de maintien

Acteurs: salarié, RRH, manager, mission handicap, médecin du travail/ CRRST/ CSE/ collectif de travail

Outils: Rapport d'étude ergonomique, fiche d'aptitude, fiche de poste, Titre TH / rapport d'intervention Cap Emploi axe maintien

Vérification de l'adéquation des compensations aux conséquences des problématiques de santé

Acteurs: manager/ salarié/ RRH/Mission Handicap/ médecin du travail (suivi médicale des visites LT)

Outils: Rapport d'étude ergonomique, fiche d'aptitude, fiche de poste, Titre TH / rapport d'intervention Cap Emploi axe maintien

ACCORD
UES COMPASS GROUP France

SUR LES FRAIS DE TRANSPORT PERSONNEL DES
SALARIES HANDICAPES

Préambule :

Dans le cadre de l'article L3261-4 du Code du travail, le présent accord détermine les conditions de prise en charge des frais de transport personnel engagés pour le trajet domicile-lieu de travail par des salariés dont la mobilité a été réduite par suite d'un handicap ou d'une incapacité permanente.

Les dispositions du présent accord sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent dès la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Ces dispositions sont applicables sous condition de signature d'un ou de plusieurs syndicats de salariés représentatifs en application des articles L 2232-12 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions figurant ci-dessus se substituent dès leur entrée en vigueur à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein des sociétés composant l'UES.

Les dispositions que contient le présent accord ne peuvent se cumuler à des mesures d'ordre légal ou conventionnel plus favorables entrant ultérieurement en application pour le même objet. Dans ce cas, les parties conviennent de se rencontrer pour décider de la nécessité d'aménager les clauses mises en cause par une mesure postérieure.

1) Salariés éligibles aux présentes dispositions

Sont exclusivement concernés par ces dispositions, les salariés reconnus handicapés par la CDAPH* ainsi que les titulaires d'une rente versée pour motif d'incapacité permanente (au moins égale à 10%) et bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévu à l'article L 5212-13 du Code du travail.

Le présent accord prévoit des dispositions nouvelles pour ces personnes :

- Lorsqu'elles sont dans l'obligation d'utiliser **leur véhicule personnel** pour se rendre sur leur lieu de travail du fait d'une impossibilité -médicalement justifiée- d'utiliser les transports en commun en raison de leur situation de santé ;

*** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées**

B P.V
+

- **Et/ou** lorsqu'elles ces personnes qui sont dans cette obligation en raison de leur situation de santé ont procédé à des travaux d'adaptation ou d'aménagement de leur véhicule automobile personnel (quelle que soit la nature de ces travaux) ;

2) Dispositions relatives à l'indemnisation trajet domicile-lieu de travail des personnes éligibles : frais engagés et plafond de remboursement

Les dépenses de carburant (et de péage) liées à l'utilisation du véhicule personnel sont remboursées sur la base des frais engagés par le salarié et ce dans la limite maximale de **56,60€** par mois.

Le remboursement s'effectuera sur note de frais, sur la base du barème unique d'indemnités kilométriques en vigueur dans l'Entreprise, dans la limite du montant visé plus haut.

Le salarié devra présenter les justificatifs de kilométrage, de paiement de carburant, etc.

L'Entreprise se réserve la possibilité de vérifier sur Internet les trajets les plus courts en temps pour accomplir la distance domicile - lieu de travail.

3) Congés payés, périodes de suspension du contrat de travail

La prise en charge commence au 1^{er} kilomètre engagé : les dépenses sont prises en charge dès lors qu'elles ont été engagées au moins une fois pour un trajet domicile-Lieu de travail sur le mois.

4) Dispositions finales

Ces dispositions s'appliquent sur des bases strictement identiques pour Paris et la Province.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une prise en charge identique.

La prise en charge prévue par le présent accord ne sera pas assurée lorsqu'il est **médicalement** établi qu'un transport public collectif adapté à la situation de santé des personnes existe ou lorsqu'un transport adapté et gratuit est assuré par le client pour se rendre sur le lieu de travail.

De même, la prise en charge des frais telle que prévue par le présent accord ne peut se cumuler avec la prise en charge obligatoire pour l'Entreprise des frais de transports collectif (abonnement Navigo, tarifs de 2^{ème} classe, etc) versée à un salarié.

Enfin, le montant maximal remboursé visé à l'article 2 est indexé chaque année sur l'évolution de l'obligation de prise en charge (à hauteur de 50%) par l'Entreprise du tarif de l'abonnement Navigo 5 Zones*.

*** au 1^{er} Janvier 2014, le tarif de l'abonnement mensuel Navigo 5 zones est de 113,20€ soit une pris en charge Employeur de 56,60€**

P.V
FB