**Projet finalisé transmis aux 0S le 19/03/2015**

**ACCORD RELATIF A L’INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L’EMPLOI**

**DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP**

**AU SEIN DU GROUPE SOLOCAL**

Entre les soussignés :

* La société Solocal Group, dont le siège social est situé 7 avenue de la Cristallerie 92317 SEVRES, représentée par Monsieur Julien VEYRIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,
* Les sociétés filiales de la société Solocal Group, telles que figurant en annexe 1 du présent accord et représentées par Monsieur Julien VEYRIER, ayant reçu mandat de chacune de ces sociétés à cet effet,

D’une part,

* Les salariés dûment mandatés à cet effet :
* Pour la Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture, Mme Nadine CHAMPROU;
* Pour le syndicat Autonome PagesJaunes, M Sylvain DELIGNY ;
* Pour le syndicat CFE-CGC, Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion, M Patrick BIHOREAU ;
* Pour la Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT, M Fabrice ROY ;
* Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, M Jim AZAZGOUR.

D’autre part,

**Sommaire**

[Chapitre préliminaire : Champ d’application et bénéficiaires du présent accord 5](#_Toc414531143)

[1. Le champ d’application 5](#_Toc414531144)

[2. Les bénéficiaires de l’accord 5](#_Toc414531145)

[Chapitre I : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans le groupe Solocal 6](#_Toc414531146)

[1.1- Les objectifs 6](#_Toc414531147)

[1.2- Le renforcement du sourcing 6](#_Toc414531148)

[1.3- Processus de recrutement 8](#_Toc414531149)

[1-4 – L’accompagnement des Responsables de Ressources Humaines et des recruteurs du siège et des filiales. 9](#_Toc414531150)

[1-5 - Le cas spécifique de l’intégration de salariés handicapés via l’alternance 10](#_Toc414531151)

[Chapitre 2 : Veiller à l’intégration des travailleurs handicapés dans le groupe Solocal 11](#_Toc414531152)

[2.1- L’accueil des salariés en situation de handicap 11](#_Toc414531153)

[2.2- L’adaptation au poste de travail 13](#_Toc414531154)

[2.3- Les aménagements d’horaires 13](#_Toc414531155)

[2.4- Autres aménagements possibles 13](#_Toc414531156)

[2.5 - L’aménagement des locaux 13](#_Toc414531157)

[2.6- Les aides pratiques 14](#_Toc414531158)

[Chapitre 3 : Veiller au maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap 14](#_Toc414531159)

[3.2- Les aménagements mobilisables 17](#_Toc414531160)

[*3.2.1 Aménagements techniques des postes de travail* 17](#_Toc414531161)

[*3.2.2 L’aménagement des horaires de travail* 17](#_Toc414531162)

[*3.2.3 Aménagement de la charge de travail* 18](#_Toc414531163)

[*3.2.4 Le recours au télétravail dans le cadre du maintien dans l’emploi* 18](#_Toc414531164)

[*3.2.5 La rémunération en cas de longue absence pour maladie :* 18](#_Toc414531165)

[*3.2.6 La sensibilisation des médecins du travail* 19](#_Toc414531166)

[*3.2.7 L’information et l’accompagnement des salariés à la RQTH* 19](#_Toc414531167)

[3.3- Le reclassement suite à une inaptitude constatée par le Médecin du Travail 19](#_Toc414531168)

[*3.3.1 Les acteurs de la mise en œuvre de la procédure de reclassement :* 19](#_Toc414531169)

[*3.3.2 Rappel des règles légales (article L.1226-2 et suivants du Code du Travail) :* 20](#_Toc414531170)

[*3.3.3 Les mesures conventionnelles* 20](#_Toc414531171)

[Chapitre 4 : Les aidants familiaux 22](#_Toc414531172)

[4.1- Accompagnement des aidants familiaux 22](#_Toc414531173)

[4.2- Dispositif de don de jours de repos 23](#_Toc414531174)

[Chapitre 5 : Promouvoir la formation vis-à-vis des personnes en situation de handicap et des acteurs clés 25](#_Toc414531175)

[5.1- Assurer aux personnes en situation de handicap une évolution de carrière sans discrimination. 25](#_Toc414531176)

[5.2- Systématiser les actions de formations vis-à-vis des managers et des acteurs clés 26](#_Toc414531177)

[5.3- Formation et sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel 27](#_Toc414531178)

[Chapitre 6 : Sensibiliser les salariés et communiquer sur les engagements 27](#_Toc414531179)

[6.1- La volonté de poursuivre la communication sur le thème du handicap 27](#_Toc414531180)

[6.2- La mise à jour et l’animation d’une rubrique Handicap dédiée sur l’intranet Groupe 28](#_Toc414531181)

[6.3- Actions de sensibilisation internes et externes 29](#_Toc414531182)

[6.4- Impliquer les Directions et filiales dans les actions 30](#_Toc414531183)

[Chapitre 7 : Favoriser la recherche de nouvelles solutions d’achats auprès du secteur protégé 30](#_Toc414531184)

[Chapitre 8 : Améliorer l’équilibre vie privée/vie professionnelle 31](#_Toc414531185)

[8.1- Le principe : 31](#_Toc414531186)

[8.2- Les actions  à déployer : 31](#_Toc414531187)

[Chapitre 9 : Structuration du projet 32](#_Toc414531188)

[Chapitre 10 : Suivi de l’accord 34](#_Toc414531189)

[10 .1- Une commission de suivi 34](#_Toc414531190)

[10.2- Son rôle 35](#_Toc414531191)

[10.3- Modalités de fonctionnement 35](#_Toc414531192)

[Chapitre 12 : Validité de l’accord 36](#_Toc414531193)

[Chapitre 13 : Dépôt légal 36](#_Toc414531194)

**PREAMBULE**

Définition :

1. Constitue un handicap, au sens de l’article L114 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* ».

2. Au sens du Code du travail, l’article L5213-1 *« est considéré 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 physiques, sensorielles, mentales ou psychiques* ».

Les engagements du groupe Solocal s’inscrivent dans le cadre de la **loi de 2005 qui pose le principe de l’obligation d’emploi de 6 % de l’effectif dès que l’entreprise atteint le seuil de 20 salariés**. Pour répondre à cette obligation, les entreprises astreintes peuvent mettre en place des actions d’insertion de personnes handicapées, l’accueil de stagiaires de la formation initiale ou de la formation professionnelle, signer un accord ou payer une taxe à l’AGEFIPH.

Le groupe Solocal met en œuvre une démarche volontaire de gestion socialement responsable via le respect d’un certain nombre de principes :

- l**a** **non-discrimination** à l’égard de personnes en situation de handicap et l'intégration de « publics sensibles » (séniors, personnes sans qualification, éloignées de l’emploi, étudiants etc.) ;

- **la** **compensation du handicap** pour rétablir l’égalité des chances ;

- **l’adaptation et la compensation du handicap** pour les salariés handicapés ou susceptibles d’être reconnus travailleurs handicapés ;

- **l’équité** entre les salariés ;

- la **promotion de la diversité**, et **l'égalité homme/femme.**

Le bilan de la politique engagée ces dernières années permet de constater de réelles améliorations, portant notamment sur :

* la création de véritables relais locaux avec les Responsables de Ressources Humaines (RRH) de sites et de filiales et la désignation de correspondants handicap;
* l’amélioration du process recrutement ;
* le déploiement d’une communication en conformité avec les usages actuels via les réseaux sociaux.
* L’intégration de 60 personnes en situation de handicap tout type de contrat confondu

Le bilan fait également apparaitre quelques points de vigilance tels que :

* Il est à souligner que seuls 2 CDI ont été validés sur les 3 années suite aux contrats de professionnalisation
* Il est nécessaire de définir des process de maintien dans l’emploi spécifiques, l’objectif étant de gérer des situations dans des délais raisonnables en faisant le lien avec les CHSCT

Les parties en présence affirment leur **volonté de tout mettre en œuvre** **pour développer une démarche volontaire** vis-à-vis des personnes en situation de handicap ou susceptibles d’être reconnus travailleurs handicapés. **L’ambition du groupe Solocal est de renforcer les réalisations engagées**, en favorisant **l'intégration**, la **formation** et la **professionnalisation** des publics sensibles tout en déployant une politique de **prévention des risques** au travers du maintien dans l'emploi.

Ces actions s’inscrivent comme un axe majeur d’engagement et de renforcement de la démarche de RSE (Responsabilité Sociale de l’Entreprise) en faveur de l’égalité des chances, de la diversité et de la non-discrimination.

****Chapitre préliminaire : Champ d’application et bénéficiaires du présent accord****

1. **Le champ d’application**

Le présent accord est applicable de plein droit aux salariés des sociétés suivantes :

* La société Solocal Group ;
* Les filiales françaises dont le capital est détenu directement ou indirectement à plus de 50 % par Solocal Group, ou plus de la moitié des droits de vote aux assemblées générales ordinaires dans lesquelles sont désignés les organes de Direction ou au Conseil d’administration, dont le siège social est situé en France métropolitaine, astreintes à l’obligation d’emploi.

Dans le cadre du présent accord, les termes « Groupe » ou « groupe Solocal » désignent la société Solocal Group et ses Sociétés Affiliées.

Le présent accord a également vocation à s’appliquer à toute nouvelle société astreinte à l’obligation d’emploi qui viendrait à remplir les conditions définies dans l’accord cadre relatif aux modalités de négociation de groupe du 11 octobre 2007.

1. **Les bénéficiaires de l’accord**

Les dispositions du présent accord concernent les salariés bénéficiaires de l’obligation d’emploi tels que visés par les dispositions de la **loi du 11 février 2005** (article L5212- 2 et suivants du Code du Travail).

Les bénéficiaires de l’accord s’entendent des salariés sous contrat à durée déterminée ou indéterminée reconnus travailleurs handicapés (ayant transmis à la Mission Handicap un justificatif à jour) ou susceptibles d’être reconnus travailleurs handicapés (ayant transmis à la Mission Handicap un récépissé de dépôt à la MDPH, de leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Cf. annexe 2 : rappel des 11 cas de reconnaissance de travailleurs handicapés en vertu de l’article L5212-2 du Code du travail.

Les parties s’entendent pour étendre, dans cet accord, la définition des salariés en situation de handicap au cas de salariés susceptibles d’être reconnus travailleurs handicapés.

Chapitre I : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans le groupe Solocal

Le groupe Solocal affirme sa volonté de faire de l’emploi des travailleurs handicapés un de ses objectifs prioritaires

* 1. **Les objectifs**

Pour la période de 2012 à 2014, l’un des principaux objectifs était lié au taux d’emploi qui est passé de 2.4% à 3.7 % entre décembre 2011 et Décembre 2014 sur le périmètre du groupe Solocal.

Le groupe Solocal se donne pour **objectif ambitieux** d’atteindre à l’issue de la période de 3 ans un taux d’emploi global d’au moins 4,7 %.

Le groupe Solocal réaffirme son engagement pour agir sur l’employabilité et l’emploi pérenne des personnes en situation de handicap, qu’il s’agisse d’intégrer des salariés en son sein ou de permettre à des personnes en situation de handicap d’acquérir des compétences valorisables auprès d’autres entreprises.

Cette volonté se décline à travers les objectifs suivants :

* Le présent accord doit permettre la mise en place de **moyens renforcés pour augmenter significativement le nombre de recrutements en CDI** de salariés en situation de handicap.

Ainsi, sur toute la durée du présent accord, le groupe Solocal s’engage à recruter **au moins 15 salariés en situation de handicap en CDI.**

Les parties ont convenu que seront valorisées à la fois les embauches de salariés en situation de handicap directement en CDI, et également la transformation de CDD, contrat de professionnalisation ou contrats d’apprentissage, contrat d’Intérim en CDI.

* Les parties réaffirment l’engagement du Groupe à pérenniser les dispositifs de formation spécifique, déployé lors du précédent accord. Ainsi, sur toute la durée de l’accord, le groupe Solocal s’engage à accueillir entre 15 et 20 personnes en situation de handicap et à accompagner leur montée en compétences sur les métiers de télévendeurs, de gestionnaires collecte des données, voire même sur d’autres métiers.

Afin d’impliquer l’ensemble des filiales, ces objectifs seront déclinés par filiale.

Toutes les entités du Groupe astreintes à l’obligation d’emploi s’engagent à utiliser les moyens financiers mis à leur disposition dans le cadre du précédent accord pour contribuer aux objectifs de l’accord que ce soit en matière d’intégration directe ou de recours au secteur protégé. Les entités qui n’ont engagé aucune action dans le temps du 1er accord s’engagent chacune à recruter, a minima une personne en situation de handicap (tout type de contrat confondu y compris les stages) et à confier des prestations au secteur protégé. L’effort sera apprécié dès lors que ces entités auront atteint a minima une demie-unité bénéficiaire.

* 1. **Le renforcement du sourcing**

Compte tenu du niveau de qualification initiale demandé dans le cadre des recrutements et des difficultés rencontrées pour trouver des candidats en adéquation avec les postes proposés, le groupe Solocal intègre dans ses **procédures de recrutement** une **démarche** systématique de recherche de candidatures de personnes handicapées.

L’objectif est de parvenir à la création d’un vivier - mutualisé entre les filiales du Groupe - de candidats en situation de handicap.

Afin de constituer et de faire vivre ce vivier, plusieurs actions vont être mises en œuvre.

1. *Partenariats avec les acteurs spécialisés*

La Mission Handicap, appuyée par un Cabinet extérieur et en concertation avec les RRH et les recruteurs va s’attacher à diversifier sa stratégie de recherche de candidats en s’appuyant sur les moyens suivants :

* l’animation des partenariats avec les organismes – spécialisés ou non - qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans leurs recherches d’emploi (Pôle Emploi, APEC, Tremplin, Club Etre, FEDEEH, Cap emploi ou autres organismes à vocation similaire) ;
* la valorisation, sur le site institutionnel du Groupe, de son engagement pour l’emploi de salariés en situation de handicap ;
* le référencement des services de recrutement spécialisés ;
* la publication des offres et la recherche de CV sur des sites emploi dédiés au handicap (site emploi de l’AGEFIPH…) ;
* la participation à des événements nationaux (semaine pour l’emploi des personnes handicapées…) ;
* la présence dans les salons de recrutement, les forums, etc. ;
* la mise en place d’un partenariat national avec la FAGERH qui fédère des établissements médico-sociaux de Réadaptation Professionnelle (CRP et ERP)
* la mobilisation du réseau des Relations Ecole/Entreprise et des partenaires locaux notamment les Chambres de Commerces et d’Industries et les Chambres des Métiers pour rencontrer les étudiants handicapés

Ces acteurs seront régulièrement sensibilisés sur l’engagement du groupe Solocal vis-à-vis du handicap.

1. *Renforcement des partenariats en région*

Le Groupe Solocal est présent dans toute la France. Afin d’être au plus près des besoins des sites, l’accent va être mis sur le maillage territorial.  
Les recruteurs locaux et la Mission Handicap, appuyés par un Cabinet extérieur, développeront des partenariats locaux avec les acteurs qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans leur orientation professionnelle et leurs recherches d’emploi.

Seront à minima contactés – sur les sites dont les volumes de recrutement sont les plus significatifs - les acteurs suivants : CAP EMPLOI, Pôle Emploi, Missions Locales, Centres de Rééducation Professionnelle et organismes de formation continue pour adultes qui forment aux métiers du Groupe, organismes d’intérim d’insertion, les Missions Handicap d’Agefos-PME.

1. *Organisation de journées portes ouvertes*

Le groupe Solocal organisera sur les sites où les volumes de recrutement sont les plus importants, avec l’appui d’un cabinet extérieur, des journées portes ouvertes.

Elles auront notamment pour objectifs de permettre aux partenaires et candidats de :

* Découvrir les différents métiers du Groupe,
* Connaître les profils de poste et pré-requis attendus en termes de compétences et savoir être,
* D’appréhender le processus de recrutement,
* Découvrir l’environnement de travail du site concernée,
* Rencontrer des recruteurs et managers.
  1. **Processus de recrutement**

1. *Description des postes de travail*

Le groupe Solocal souhaite que les partenaires pour l’emploi des travailleurs handicapés et les candidats en situation de handicap aient une bonne connaissance des postes ouverts au recrutement, en priorisant ceux pour lesquels les volumes de recrutements sont les plus importants (télévendeurs, commerciaux terrain, service clients, service recouvrement, etc,… )

La Mission Handicap, accompagnée par un cabinet extérieur, enrichira les fiches de postes existantes sur les métiers ciblés par des informations relatives aux conditions et à l’environnement de travail.

1. *Communication sur les postes à pourvoir*

Afin de pouvoir disposer des candidatures en temps utiles, les **profils de poste à pourvoir seront communiqués au plus tôt, tant en interne qu’auprès des partenaires spécialisés**, notamment les acteurs locaux (Directeurs de Vente Régional, RRH, etc.).

**Toute demande de recrutement externe recensée sera transmise par le service Recrutement à la Mission Handicap le plus en amont possible** du processus de recherche.

Si un candidat en situation de handicap est identifié comme pouvant correspondre au profil recherché, il sera systématiquement présenté par le recruteur dans la « short list » des candidats.

1. *Mise en place d’un dispositif de formation en vue d’une future embauche*

Parmi les candidats identifiés par le groupe Solocal, certains pourront avoir besoin de compléter en amont leurs connaissances dans le métier, ou d’acquérir un niveau de qualification supérieur. Le groupe Solocal s’engage à étudier alors la possibilité de suivre un **parcours complémentaire de formation (ex : préparation opérationnelle à l’emploi)** en vue de préparer la future embauche et l’adaptation sur le marché. Ces formations pourront être suivies de manière individuelle ou collective. Dans ce cadre, le groupe Solocal pourra également mobiliser ses ressources de formation internes.

Le groupe Solocal favorisera l’accueil de candidats en situation de handicap dans le cadre des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), créés par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 « relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale ». Ce dispositif a pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d’emploi, ou à un demandeur d’emploi :

* Soit de découvrir un métier ou un secteur d’activité,
* Soit de confirmer un projet professionnel,
* Soit d’initier une démarche de recrutement.

*Suivi d’intégration*

En coordination avec les services de santé au travail, il sera prévu des visites médicales de pré-embauche pour les salariés en situation de handicap, afin que les conditions d'aptitude au poste soient validées en amont de l'intégration dans l'entreprise.  
  
Au cas par cas, lors de la prise de poste d’un salarié en situation de handicap et lorsque la situation présentera des spécificités (exemple : besoin d’un aménagement du poste de travail, besoin de sensibiliser l’équipe…), un accompagnement individualisé et adapté (suivi avec des points réguliers et un bilan d’intégration) sera mis en place par la Mission Handicap, avec si besoin le soutien d’un cabinet extérieur et en lien avec le manager.

Au cas par cas, il pourra être proposé la nomination d’un parrain qui se verra dispenser une formation spécifique sur l’accompagnement de personnes en situation de handicap. Le rôle du futur parrain sera de valider la bonne intégration de la personne, en lien avec le manager et la Mission Handicap.

Dans le cadre de l'intégration d'un salarié en situation de handicap si le salarié concerné en est d’accord, une sensibilisation spécifique pourra être proposée à ses collègues de travail.

**1-4 – L’accompagnement des Responsables de Ressources Humaines et des recruteurs du siège et des filiales.**

La Mission Handicap, accompagnée par un Cabinet externe, accompagnera lesResponsables de Ressources Humaines, les recruteurs du siège et des filiales pour optimiser le processus d’intégration.

Pour donner toutes les chances de réussites aux futurs partenariats à créer en local, les responsables locaux (RRH locaux, Directeurs des ventes régionaux, responsables de site…) bénéficieront d’une information de la Mission Handicap leur permettant de se faire connaître auprès des organismes identifiés et d’entretenir des relations durables.

Le réseau des RRH et recruteurs sera mobilisé et animé à travers l’organisation de réunions régulières permettant de faire le point sur :

* Les postes ouverts au recrutement,
* Le suivi des candidatures envoyées par la Mission Handicap,
* Les relations avec les partenaires locaux,
* Le suivi d’intégration des salariés en situation de handicap recrutés.

Les RRH ou recruteurs nouvellement intégrés bénéficieront d’une formation animée par un Cabinet spécialisé.

Les RRH et les recruteurs auront accès à une rubrique spécifique sur le serveur RH, animée par la Mission Handicap, au sein de laquelle ils trouveront les éléments suivants :

* Guide recruteur,
* Annuaire des partenaires par Région,
* CV Thèque mutualisée,
* Fiches de postes enrichies,
* Supports de communication,
* Et tout élément utile au bon déroulement de leurs missions.

**1-5 - Le cas spécifique de l’intégration de salariés handicapés via l’alternance**

Dans sa démarche de recrutement, le Groupe recherche principalement des profils qualifiés. Or 80% des demandeurs d’emploi en situation de handicap ont un niveau de qualification inferieure au Bac et moins de 5% à un niveau Bac+3 et plus.

Dans ces conditions Solocal a fait depuis plusieurs années le choix de bâtir des compétences en interne en intégrant des personnes handicapées par la voie de la professionnalisation.

1. *L’intégration par la voie des contrats de professionnalisation ou d’apprentissage :*

Partant du constat que **le faible niveau de formation des travailleurs handicapés** est l’une des raisons principales de leur **difficulté d’insertion professionnelle**, le groupe Solocal s’engage dans une démarche d’amélioration de la qualification des personnes en situation de handicap via des **dispositifs de formation spécifique**. Par ailleurs, en **favorisant l’accueil des stagiaires handicapés**, le groupe Solocal leur permet d’acquérir ainsi un savoir-faire par la mise en pratique de connaissances théoriques, complément indispensable de la formation scolaire ou universitaire et ainsi d’améliorer leur accès à l’emploi.

Dès 2010, le groupe Solocal a intégré un groupe de personnes en situation de handicap sur un dispositif pilote de contrat de professionnalisation.

Fort de cette expérience pilote, et du savoir-faire acquis par les parties prenantes, le groupe Solocal a poursuivi l’expérience et pérennisé ce dispositif en intégrant chaque année 2 promotions sur les sites de Sèvres et Eysines, sur les métiers de télévendeurs et gestionnaires collecte des données.

Dans le cadre du présent accord, le groupe Solocal souhaite poursuivre sa démarche en continuant à intégrer chaque année des demandeurs d’emploi handicapés en contrat de professionnalisation afin de les former à ses métiers et de leur donner la possibilité de développer leur employabilité en validant un diplôme dans certains cursus.

Il a été convenu entre les parties que ce dispositif spécifique serait enrichi en intégrant des périodes d’immersion des personnes au sein d’un autre site, d’une autre filiale, d’un autre service afin de leur permettre de découvrir les autres métiers du groupe.

Il a par ailleurs été convenu entre les parties qu’à l’issue de leur formation, les candidats qui ne pourraient pas être intégrés dans l’une des filiales du Groupe, bénéficieront d’un accompagnement spécifique dans leurs recherches d’emploi. Leurs CV seront mutualisés et partagés avec les entreprises de la branche de la publicité ou autres.

Le groupe Solocal étudiera la possibilité d’ouvrir ce dispositif sur d’autres métiers existants dans les sociétés du Groupe concernées par le présent accord tel que le développement web et les applications mobiles, projet actuellement en cours de réalisation dans le cadre de la participation à un partenariat constitué de 6 grands groupes (Atos, Capgemini, Sogeti, Dassault System, Crédit Agricole, Orange)

A l’instar du dispositif de formations mutualisé Handiformabanque construit par le secteur bancaire, le groupe Solocal souhaite ainsi réaffirmer son engagement dans ce type de démarche volontaire.

1. *L’accueil de stagiaires :*

Des mesures spécifiques facilitant l’insertion des stagiaires handicapés au sein du groupe Solocal pourront être mises en œuvre afin de favoriser l’accueil des stagiaires écoles, notamment via le tutorat :

* Chaque stagiaire sera accompagné par un tuteur nommé
* Les tuteurs bénéficieront de sessions de formation dédiées au handicap

De plus, le groupe Solocal étudiera les possibilités de **réduction du temps de travail pendant la durée de la formation** pour préparer des examens ou certifications.

Le groupe Solocal entend solliciter **l’aide d’associations comme ARPEJH (Association Régionale pour le Placement des Enfants Jeunes Handicapés),** afin d’établir des contacts le plus en amont possible du parcours de formation des étudiants handicapés (lycée, université, grandes écoles, centres spécialisés,…), pour, d’une part, leur permettre de bénéficier des dispositions du présent accord et, d’autre part, les sensibiliser aux métiers du groupe Solocal.

Les **Journées Portes Ouvertes** organisées sur les sites seront ouvertes aux étudiants et jeunes diplômés handicapés et publics en recherche d’emploi.

Ces actions ont pour objectif de favoriser l’orientation des jeunes en situation de handicap vers les **métiers du groupe Solocal**, en les incitant, par exemple, à acquérir un niveau de qualification supérieur, et ainsi favoriser leur insertion professionnelle.

Chapitre 2 : Veiller à l’intégration des travailleurs handicapés dans le groupe Solocal

Le groupe Solocal rappelle le principe d’égalité de traitement et assurera aux candidats dont la qualité de travailleur handicapé aura été reconnue les mêmes conditions de rémunération qu’aux autres candidats au moment de l’embauche.

**2.1- L’accueil des salariés en situation de handicap**

**Avant la prise de poste**, un **accueil personnalisé** est mis en place avec le travailleur handicapé permettant d’échanger sur les mesures d’intégration proposées dans l’entreprise et d’identifier ensemble les aménagements nécessaires, le cas échéant.

Le **Médecin du Travail** est sollicité, à l’occasion de la **visite de pré-embauche** pour se prononcer sur les éventuels aménagements adaptés nécessaires.

**Des** **études** peuvent être réalisées, si nécessaire, par des **experts agréés** qui établiront un rapport circonstancié à partager avec **le Médecin du travail.** La confidentialité des informations devra être garantie.

Un **système d’accompagnement** est proposé et construit avec le salarié handicapé.

Ainsi, chaque collaborateur en situation de handicap pourra bénéficier au titre du parcours d’intégration organisé dans l’entreprise du dispositif de parrainage s’il le souhaite. Dans ce cadre, il pourra bénéficier du **soutien d’un parrain formé au handicap**.

Ce parrain aura pour mission d’accompagner le nouvel arrivant dans son intégration au poste de travail. Il sera chargé de :

* faciliter l’accueil, l’intégration et l’accompagnement du salarié ;
* assurer la liaison avec le service où travaille le salarié handicapé et/ou l’organisme de formation.

La mission du parrain intégrera les questions de sécurité au travail.

Le parrain sera choisi sur la **base du volontariat** et devra idéalement justifier d’une expérience professionnelle de **2 ans minimum** et sera, de préférence, **sans lien hiérarchique avec le salarié**.

Un salarié pourra exprimer le vœu de devenir parrain à tout moment et notamment à l’occasion de **l’entretien professionnel.**

Le parrain bénéficiera d’une formation adaptée au handicap du salarié.

La Mission Handicap devra s’assurer avec le Manager du parrain que les missions d’accompagnement sont prises en compte dans la **charge de travail** de ce dernier. A ce titre, un **document** sera établi précisant la **durée du parrainage** ainsi que les **conditions d’aménagement de la charge de travail** et de ses objectifs en tenant compte des fonctions et du poste occupé ainsi que de l’organisation du service.

La mission du parrain devra être valorisée dans l’appréciation annuelle. Une **reconnaissance des compétences** pourra à termes être validée.

Les missions du parrain seront valorisées dans les conditions précisées ci-dessous.

Durant sa mission, le parrain et/ou le tuteur, bénéficiera d’une **prime « parrainage »  forfaitaire de 170 € bruts par mois et par salarié parrainé modulable de 3 à 6 mois, (et dans la limite maximum de 2 personnes parrainées).**

Pour **bénéficier** de cette prime, l’accompagnement devra avoir une **durée comprise entre au minimum 3 et au maximum 5 heures par semaine (ou encore entre 12 et 20 heures par mois).** La prime n’est plus versée dès que la mission de parrainage s’achève.

Le salarié en situation de handicap peut demander à changer de parrain. Dans ce cadre, la DRH peut demander la **suspension voire la suppression** de la prime d’accompagnement si elle estime que le salarié parrain ne remplit pas correctement sa mission. La décision finale est prise après un **entretien** réunissant un représentant de la DRH, le parrain et, si ce dernier le souhaite, d’un représentant du personnel. Le cas échéant, un nouveau parrain sera aussitôt nommé et formé.

**A l’issue de la période de parrainage**, le collaborateur bénéficie, s’il le souhaite, d’un **entretien avec la DRH** pour faire le bilan de la mission. Elle pourra, le cas échéant, être prolongée en fonction des besoins d’accompagnement de collaborateurs. Ce bilan permettra le cas échéant de prévoir de renforcer les actions de formation et/ou de gestion de carrières des parrains.

**2.2- L’adaptation au poste de travail**

Le groupe Solocal veillera à l’occasion de chaque recrutement de collaborateur en situation de handicap à **adapter les postes de travail** appelés à être tenus par des salariés/stagiaires/apprentis handicapés et ce, en **relation avec le Médecin du travail**.

Par ailleurs, tout au long de l’activité professionnelle, les acteurs dédiés, tels la Médecine du travail, les Responsables Ressources Humaines et la Mission Handicap s’engagent ensemble à veiller aux aménagements de postes nécessaires.

Enfin, conformément aux dispositions légales, le **CHSCT sera informé et consulté sur les mesures prises** en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des salariés handicapés, notamment sur l’aménagement des postes de travail

**2.3- Les aménagements d’horaires**

Le groupe Solocal apportera une attention particulière à **l’étude des aménagements d’horaires** des travailleurs en situation de handicap. Ces aménagements seront proposés au cas par cas en fonction des besoins de salariés en situation de handicap.

Une **information** sur les aménagements spécifiques du temps de travail sera faite **lors de l’embauche** des personnes en situation de handicap. Ces aménagements pourront prendre différentes formes, notamment, **d’un** **temps partiel ou du télétravail (cf. article 3.3)** sous réserve de compatibilité avec le poste concerné.

Les CHSCT seront informés et consultés de ces propositions d’aménagement.

**2.4- Autres aménagements possibles**

D’autres aménagements pourront être recherchés afin de prendre en compte la fatigabilité ou le recours à des soins médicaux, en lien avec les Médecines du travail locales et les CHSCT, et ce au cas par cas. La commission de suivi sera informée de ces aménagements.

**2.5 - L’aménagement des locaux**

Le groupe Solocal précise que la loi du 21 octobre 2009, définit les lieux de travail considérés comme accessibles aux personnes handicapées comme ceux permettant la plus grande autonomie possible pour :

* accéder aux locaux ;
* circuler dans ces locaux ;
* évacuer ces locaux ;
* se repérer dans ces locaux ;
* communiquer dans ces locaux.

Le groupe Solocal s’engage, en collaboration avec la Mission Handicap à étudier et à réaliser les aménagements possibles et nécessaires afin **d’améliorer l’accessibilité des locaux de l’entreprise** aux personnes en situation de handicap. Ces aménagements seront soumis pour information et consultation aux CHSCT concernés.

Par ailleurs, lors de la construction ou de déménagement dans de nouveaux locaux, le groupe Solocal s’engage à prendre en compte les dispositions de la loi du 21 octobre 2009 définissant les lieux de travail accessibles aux personnes en situation de handicap.

Enfin, lors des **prises à bail de nouveaux locaux dont la superficie dépasse 300 m²,** le groupe Solocal s’engage à prendre en compte les besoins en termes d’accessibilité des personnes en situation de handicap.

Les parties ont convenu que dans le cadre du déménagement prévu à CityLight, les exigences légales liées à l’accessibilité et de l’aménagement des locaux seront prises en compte.

Le coût afférent à ces aménagements n’entre pas dans le budget de l’accord.

**2.6- Les aides pratiques**

Lorsqu’un salarié bénéficiaire de l’accord ne peut utiliser les transports en commun pour se déplacer en raison de son handicap, la Mission Handicap s’efforcera de lui **mettre à disposition en** **priorité une place de parking adaptée.**

Une priorité sera donnée aux demandes de salariés en situation de handicap dans le cadre du **1 % logement** notamment lorsque ces salariés ne remplissent pas les conditions d’éligibilité requises.

**Une allocation d’accompagnement permettant de financer la mise en place de services d’aide à la personne sera allouée au salarié au moment de la déclaration de sa situation de travailleur handicapé à la Mission Handicap. Cette allocation d’un montant de 300 euros sera versée sous forme de chèque CESU.**

**Cette action sera financée hors budget.**

Chapitre 3 : Veiller au maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap

Le groupe Solocal s’engage à mettre en œuvre les moyens appropriés **pour** **maintenir en poste,** dans des activités correspondant à leur aptitude et à leur capacité, les salariés déclarant, développant un handicap et/ou dont le handicap évolue. Ces mesures s’appliqueront expressément aux salariés bénéficiaires du présent accord.

Les salariés qui deviendraient handicapés ou dont le handicap s’aggraverait au cours de leur carrière feront l’objet d’une attention particulière afin de permettre un accompagnement adapté le plus en amont possible.

**3.1- Le plan de maintien dans l’emploi**

Au cours du précédent accord, le groupe Solocal a construit une procédure de maintien dans l’emploi dans le cadre de travaux avec la commission de suivi de l’accord. La présentation est annexée au présent accord.

L’objectif de cette procédure est de clarifier les modalités de traitement des situations, en termes de délais et d’acteurs engagés dans la démarche.

Une analyse de la situation du salarié est effectuée avec l’ensemble des acteurs concernés (Médecine, CHSCT,…).

Les parties ont convenu que cette procédure pourra être enrichie, notamment au regard des éléments suivants :

1. Dans un souci de détection précoce des situations à risque, l’information sera faite à destination des salariés en arrêt maladie de plus de 3 mois sur la possibilité de demander **une visite de pré reprise** auprès du Médecin de Santé au travail, afin d’anticiper les conditions de leur retour à l’emploi,
2. La mise en place systématique d’un **entretien de suivi** avec le salarié ayant bénéficié d’une mesure de maintien dans l’emploi, afin de valider la pertinence des aménagements mis en œuvre dans la durée.

Les parties s’accordent par ailleurs pour rappeler l’importance de communiquer sur la procédure de maintien dans l’emploi auprès de l’ensemble des parties concernées.

Le rôle des correspondants handicap, qui sont parmi des acteurs du signalement des situations à risque, sera par ailleurs rappelé à l’ensemble des salariés.

Les parties ont convenu que, à titre exceptionnel, une commission pluridisciplinaire restreinte pourra être réunie pour gérer une situation de maintien dans l’emploi spécifique et complexe (cf. Processus de maintien dans l’emploi en annexe du présent accord).

Cette commission pluridisciplinaire est composée du salarié concerné, du médecin du travail, d’un membre du CHSCT, d’un responsable des ressources humaines et d’un représentant du service QVST de la DRH. Le membre du CHSCT est choisi par le CHSCT après que le celui-ci ait été informé par la DRH.

La Mission Handicap recensera les situations d'aménagements de postes et de reclassement interne de salariés handicapés de façon à mutualiser les pratiques et les solutions mises en œuvre :

* aménagements réalisés / des outils mobilisés (bilan, formation, étude ergonomique, aide au maintien...),
* base des bonnes pratiques internes,
* outil de suivi (calendrier, coût, acteurs impliqués, points forts, points de vigilance…).

Le groupe Solocal souhaite s’engager plus encore sur le **volet de l’anticipation du risque d’inaptitude** suite à l’apparition ou à l’aggravation du handicap et sur la prévention des risques d’inadaptation des personnes en situation de handicap. Ce **plan de maintien** doit permettre le plus en amont possible de **trouver des solutions de prévention, d’aide et d’accompagnement** par différents moyens tels que :

* des **aménagements des postes de travail** visant le maintien dans l’emploi, la prévention des risques d’aggravation ou des inaptitudes de la personne en situation de handicap ;
* des **dispositifs de professionnalisation** pour favoriser leur reconversion ou évolution professionnelle ;
* des **dispositifs de reclassement.**

A ce titre, la Mission Handicap collabore étroitement avec le **Médecin du travail** chargé d’objectiver le risque pour le collaborateur. Le CHSCT est associé dans chacune de ces procédures.

**3.2- Les aménagements mobilisables**

*3.2.1 Aménagements techniques des postes de travail*

L’étude de l’aménagement et l’accessibilité des postes de travail se fera en collaboration avec le Médecin du travail, un ergonome du travail, le CHSCT,… Le cas échéant, la Mission Handicap pourra s’appuyer sur des **experts** pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l’aménagement et acquérir le matériel spécifique.

Les experts s’entendent de :

* + de cabinets d’étude d’ergonomie physique du poste et/ou de l’environnement de travail ;
  + d’experts intervenant dans le domaine des handicaps spécifiques (appareillage permettant de compenser des problèmes d’ordre sensoriel, physique, etc.) ;
  + d’experts intervenant dans le domaine des dysfonctionnements psychiques et mentaux ;
* d’autres experts à solliciter en fonction des situations.

*3.2.2* *L’aménagement des horaires de travail*

Le groupe Solocal veillera à aménager les conditions de travail des salariés bénéficiaires de l’accord en relation avec le Médecin du travail.

* Ces aménagements prendront la forme d’**autorisations de modulation d’’horaire** pouvant prendre en compte le caractère discontinu de la capacité de travail de certains salariés handicapés ou la nécessité d’effectuer des examens ou soins ponctuels en lien avec la situation de handicap. La rémunération sera alors maintenue sur présentation d’un justificatif médical.
* Des aménagements d’**horaires** de façon ponctuelle et exceptionnelle, pour bénéficier de soins jusqu’au résultat de la demande de reconnaissance d’invalidité par l’organisme habilité.

*3.2.3 Aménagement de la charge de travail*

Les Parties conviennent que pour **une bonne conciliation** entre l’activité professionnelle et les capacités de travail de certains salariés en situation de handicap, la charge de travail, ainsi que les objectifs devront être aménagés au cas par cas.

Les aménagements seront mis en œuvre en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines au vu des préconisations du médecin du Travail. Le salarié est informé des aménagements proposés.

Les aménagements doivent être réalisés avec la préoccupation de maintenir l’intérêt du travail, les compétences et les possibilités d’évolution professionnelle du salarié.

La hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines prennent toute disposition, notamment d’organisation, permettant que les aménagements ne remettent pas en cause le bon fonctionnement du service dans lequel le salarié concerné est affecté.

Les parties entendent rappeler que dans le cadre de l’évaluation des compétences et de la performance, en aucun cas le salarié en situation de handicap ne pourra être pénalisé, par l’aménagement spécifique de sa charge de travail. Les mesures d’aménagement de la charge de travail ont pour seul objet de permettre que le salarié concerné soit en mesure d’exécuter l’activité professionnelle dans les meilleures conditions.

*3.2.4 Le recours* *au télétravail dans le cadre du maintien dans l’emploi*

Le salarié en situation de handicap pourra bénéficier, **sur proposition du Médecin du travail** et en concertation avec le CHSCT le cas échéant,d’un **aménagement du temps de travail** pouvant inclure le **télétravail.** Cet aménagement pourra être mis en œuvre pour les catégories de personnel pour lesquelles cette adaptation est compatible avec les exigences professionnelles de leurs fonctions.

Cet aménagement des conditions de travail nécessite conformément aux dispositions de l’ANI du 19 juillet 2005 un **avenant au contrat de travail** prévoyant :

* + Le caractère volontaire,
  + La réversibilité,
  + Le respect de la vie privée,
  + Le respect de la santé et de la sécurité,
  + Le respect de l’organisation du travail,
  + Le respect du droit à la formation,
  + La garantie des droits collectifs

La demande de télétravail sera **étudiée conjointement avec le manager, le RH dédié, le Médecin du travail, et le CHSCT concerné.**

Les modalités d’exercice du télétravail sont **définies par l’équipe pluridisciplinaire** et selon la réglementation en la matière. Dans tous les cas, une immersion régulière dans le service d’origine doit être organisée.

*3.2.5 La rémunération en cas de longue absence pour maladie :*

**Lors de la reprise du travail consécutive à une absence de longue durée pour raison de santé d’au moins 6 mois**, la rémunération de la personne handicapée est **majorée des augmentations générales** perçues pendant la durée de cette absence par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle intervenues au sein de l’entreprise de rattachement.

*3.2.6 La sensibilisation des médecins du travail*

Les médecins du travail sont des acteurs clef de la gestion du maintien dans l’emploi, il est important qu’ils connaissent les acteurs et processus internes.

A ce jour, au regard des implantations du groupe Solocal, ce sont près de 30 médecins du travail qui interviennent auprès des collaborateurs du Groupe.

L’ensemble des médecins du travail du Groupe recevra de l’information concernant la politique handicap du groupe Solocal, des fiches de postes détaillées sur les métiers cibles et le livre blanc réalisé en collaboration avec les médecines du travail par le réseau HANGAGES (réseau d’entreprises mobilisées pour l’emploi des personnes handicapées).

La mission handicap et/ou les RRH feront 1 fois par an un bilan avec la médecine du travail sur la situation des salariés en situation de handicap.  
Ce bilan sera intégré au rapport de la médecine du travail et présenté en commission de suivi.

*3.2.7 L’information et l’accompagnement des salariés à la RQTH*

Le groupe Solocal rappelle que pour un salarié, le choix de faire connaître sa situation de handicap est personnel et confidentiel. L’objectif est d’apporter à chacun le bon niveau d’information et le soutien nécessaire pour éclairer ce choix.

Sur l’intranet Groupe, les salariés retrouveront toutes les informations liées à la RQTH (démarches à accomplir, intérêt, confidentialité…), ainsi que les coordonnées des acteurs internes (Mission Handicap, Correspondants handicap, assistantes sociales) à même de répondre à leurs questions et, le cas échéant, de les accompagner dans leurs démarches.

**3.3**- **Le reclassement suite à une inaptitude constatée par le Médecin du Travail**

*3.3.1 Les*  *acteurs de la mise en œuvre de la procédure de reclassement :*

Dans le cas d’une **inaptitude**, ou de **demande de reclassement émanant de la Médecine du travail**, un **groupe pluridisciplinaire** peut, le cas échéant, se réunir.

Ce groupe sera alors composé:

* du management ;
* du RRH dédié ;
* du Médecin du travail ;
* de l’assistante sociale ;
* d’un élu désigné par le CHSCT ou, à défaut, un élu DP ;
* un cabinet spécialisé en matière de handicap

Ces acteurs devront explorer toutes les pistes pour accompagner au mieux le collaborateur : maintien sur le poste de travail d’origine ou un autre poste dans l’entreprise ou dans le groupe Solocal en privilégiant la proximité géographique, des aménagements techniques, organisationnels, formations, et éventuellement la préparation de la sortie de l’entreprise.

*3.3.2 Ra**ppel des règles légales (article L.1226-2 et suivants du Code du Travail) :*

L’inaptitude totale ou partielle du salarié **ne peut être constatée que par le Médecin du travail**, soit dans le cadre de la surveillance médicale, soit dans le cadre de la visite médicale de reprise**.** L’employeur est alors tenu à **une obligation de reclassement sur un autre emploi existant** dans le groupe Solocal.

Cet emploi doit être approprié à ses capacités, **compte tenu des conclusions écrites du Médecin du travail et des indications qu’il formule** sur l’aptitude du salarié à exercer l’une des tâches existantes dans le groupe Solocal, **et aussi comparable que possible à l’emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures tels que mutations, transformations de poste, ou aménagement du temps de travail.**

De plus, ces propositions de poste doivent être **validées par le Médecin du travail** avant d’être proposées au collaborateur.

Le salarié peut refuser le poste proposé, ce refus ne constituant ni une faute, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Dans ce cas, l’employeur doit tirer les conséquences du refus en faisant de nouvelles propositions de reclassement ou en procédant au licenciement au motif de l’impossibilité de reclassement.

Dans tous les cas de licenciement d’un salarié reconnu travailleur handicapé, **la durée du préavis est doublée sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis.**

*3.3.3 Les mesures conventionnelles*

Tout d’abord, dans tous les cas de reclassement de salariés reconnus travailleurs handicapés, le groupe Solocal s’engage à maintenir le versement du salaire pendant toute la durée de la procédure de reclassement.

Les mesures sont les suivantes :

* Indemnité différentielle de salaire dégressive et temporaire :

Pour les salariés en situation de handicap qui auront été reclassés au sein de l’une des sociétés du groupe Solocal en France et dans l’hypothèse où le maintien de la rémunération ne serait pas possible sur le poste faisant l’objet du reclassement interne (poste de qualification inférieure), le groupe Solocal s’engage à verser une indemnité différentielle temporaire dégressive au salarié reclassé destinée à compenser l’éventuelle perte de rémunération subie du fait de son reclassement (poste de qualification inférieure), à temps de travail équivalent.

Cette compensation sera totale, pendant une période de 6 mois, puis dégressive pendant deux autres périodes de 6 mois. Elle est financée hors budget.

Cette indemnité visera à compenser la différence entre :

* son ancienne rémunération mensuelle brute de référence, soit la moyenne des rémunérations réelles brutes perçues au cours des 12 derniers mois (fixe plus variable), hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles et déduction faite d’un abattement de 30% au titre des frais professionnels pour les VRP,
* et la nouvelle rémunération mensuelle brute, fixe, plus variable et hors heures supplémentaires et primes exceptionnelles, définie pour le poste de reclassement pour un temps de travail équivalent.

L’indemnité différentielle est ainsi calculée :

* une indemnité différentielle « totale »  de 100% sera payée pendant une première période de 6 mois,
* une indemnité différentielle « partielle »  de 75% de l’écart entre l’ancienne et la nouvelle rémunération sera réglée, le cas échéant, pendant une période supplémentaire de 6 mois,
* une indemnité différentielle « partielle » de 50% de l’écart entre l’ancienne et la nouvelle rémunération sera réglée, le cas échéant, pendant une période supplémentaire de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le temps de travail du salarié passerait d’un temps plein à un temps partiel ou inversement, le montant de cette indemnité temporaire dégressive sera calculé au prorata.

Le versement de cette indemnité sera effectué mensuellement dès lors que le salarié concerné aura définitivement accepté son reclassement, avec effet rétroactif à la date à laquelle il aura effectivement pris son nouveau poste. Au terme de la période de versement de l’indemnité différentielle une régularisation serait effectuée s’il apparaît que le salarié n’a pas été intégralement rempli de ses droits ou a bénéficié d’un trop perçu.

* Ensuite, deux cas de figure doivent être distingués :

1. Dans le cas où le salarié handicapé ne pourrait être maintenu au sein du groupe Solocal suite à son **refus** **d’au moins deux propositions de reclassement interne en priorité dans le même bassin d’emploi**, la Mission Handicap s’engage à lui proposer un **accompagnement personnalisé pour un reclassement externe** (réalisation d’un bilan professionnel, outplacement, formation, orientation vers le milieu protégé). Cet accompagnement personnalisé sera financé hors budget.
2. Si malgré les efforts entrepris par la Direction, le salarié en situation de handicap ne pouvait être maintenu au sein du groupe Solocal, via un reclassement interne et ce sans qu’aucune proposition de reclassement n’ait pu lui être faite, la Mission Handicap s’engage à lui proposer un accompagnement personnalisé pour un reclassement externe (réalisation d’un bilan professionnel, formation, outplacement, orientation vers le milieu protégé…).qui sera réalisé pendant la durée du préavis payé non effectué augmenté d’un mois.

Ainsi, compte tenu des dispositions légales prévoyant le doublement du préavis dans la limite de 3 mois pour les salariés reconnus travailleurs handicapés :

* pour un salarié dont le préavis est de 1 mois, cette durée est portée à 3 mois ;
* pour un salarié dont le préavis est de 2 mois, cette durée est portée à 4 mois ;
* pour un salarié dont le préavis est de 3 mois, cette durée est portée à 4 mois.

Enfin, dans le cas d’un projet de licenciement pour motif économique qui impacterait le salarié en situation de handicap, le groupe Solocal s’engage à mettre en place des mesures particulières supplémentaires au profit de ce salarié (accompagnement renforcé, reclassement à l’aide d’un cabinet).

Chapitre 4 : Les aidants familiaux

**4.1**- **Accompagnement des aidants familiaux**

Afin de faciliter le maintien dans l’emploi des salariés en situation de handicap ainsi que des salariés ayant à charge fiscalement :

* un enfant,
* un conjoint marié, concubin ou lié par un pacte civil de solidarité,
* un ascendant,

en situation de handicap, pourront bénéficier, sous condition de fournir un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit la personne en situation de handicap, des aménagements suivants :

* Horaires individualisées : les aidants familiaux pourront bénéficier dans les mêmes termes des aménagements d’horaires prévus à l’article 3.2.2 du présent accord pour les salariés en situation de handicap.
* Congé parental d'éducation : les salariés ayant à charge fiscalement un enfant dont le handicap a été reconnu par la MDPH, pourront bénéficier d’un allongement du congé parental d'éducation d’une durée maximale de 36 mois.
* Congés annuels : les aidants familiaux ayant à charge fiscalement un enfant dont le handicap a été reconnu par la MDPH et inscrit dans un établissement ou institut spécialisé, bénéficieront d'une priorité pour le choix des dates des congés annuels.
* Congés de présence parentale : les salariés ayant à charge fiscalement un enfant dont le handicap a été reconnu par la MDPH pourront bénéficier d’un allongement du congé de présence parentale d’une durée maximale de 390 jours.
* Une attention particulière sera accordée aux demandes de télétravail de salariés ayant à charge fiscalement un enfant, conjoint ou ascendant atteints d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité.

Les cas des salariés dont la situation de famille n’entre pas dans les critères pré cités ou ne pouvant pas justifier du certificat médical détaillé mentionné ci-dessous pourront être étudiés au cas par cas par la Commission de suivi.

La notion de détail attachée au certificat médical s’entend du fait que celui-ci devra attester de la nécessité pour la personne en situation de handicap de bénéficier d’une présence soutenue et/ou d’un accompagnement dans le cadre de ses soins.

Enfin, les parties conviennent qu’en complément, les salariés aidants familiaux du Groupe pourront bénéficier, au même titre et dans les mêmes conditions que tous les salariés de PJ SA, des aides proposées par le Comité de Solidarité de PJSA.

**4.2- Dispositif de don de jours de repos**

Les parties ont souhaité pouvoir mettre en œuvre tout en l’améliorant le dispositif basé sur la solidarité qui s’exprime entre les salariés prévu à l’article L.1225-65 du Code du travail qui prévoit, sous certaines conditions, le don de jours de repos à un parent d’enfant gravement malade. Les parties conviennent que ce dispositif est étendu au bénéfice des aidants familiaux définis au précédent paragraphe.

Ainsi, tout salarié titulaire d’un CDD ou d’un CDI, sans condition d’ancienneté et de statut, dont :

* l’enfant,
* le conjoint marié, concubin ou lié par un pacte civil de solidarité,
* ascendant, à charge fiscalement

est atteint d’une maladie, d’un handicap ou victime d’un accident d’une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l’objet d’un don.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l’accident susmentionnées ainsi que le caractère indispensable d’une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l’enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l’accident.

Au préalable de l’entrée dans le dispositif, le salarié concerné devra avoir consommé toutes les possibilités d’absences, c’est-à-dire :

- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail (JRTT) ;

* ses jours de repos déposés sur le CET;
* ses jours de congés acquis au titre de l’ancienneté ;
* ses jours de pont flottants ;
* ses jours de congés annuels acquis de l’année en cours à l’exclusion des jours nécessaires pour les périodes obligatoires de fermeture ;
* les jours de congé exceptionnel enfant(s) malade(s) rémunéré à 100 %, le cas échéant ;
* solde positif d’heures de son compteur horaire au moment de la demande.

Après la signature du présent accord, les salariés seront informés de la mise en place de ce nouveau dispositif par le biais des différents outils de communication interne. Les parties conviennent également de sensibiliser régulièrement les salariés au don de jours de repos au travers de campagnes de communication. De même, des actions ponctuelles de communication pourront être réalisées en cas de survenance d’une situation grave touchant l’enfant d’un salarié et/ou son conjoint remplissant les conditions du présent accord.

Tout salarié titulaire d’un CDI ou d’un CDD, sans condition d’ancienneté, a la possibilité de faire don d’au maximum 5 jours de repos par année civile. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l’objet d’un don. Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Les jours de repos donnés non pris peuvent être les suivants :

* les jours de repos acquis liés à la réduction du temps de travail (JRTT) à l’issue de la période de prise au 31 décembre ;
* ses jours de repos déposés sur le CET tout au long de l’année;
* ses jours de congés acquis au titre de l’ancienneté ;
* ses jours de congés annuels acquis de l’année en cours pour sa durée excédant 24 jours ouvrables à l’issue de la période de prise et à l’exclusion des jours nécessaires pour les périodes obligatoires de fermeture ;

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, un jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à un jour d’absence pour le salarié bénéficiaire.

Le don de jours s’effectue par journée ou demi-journée. Les jours donnés sont déversés dans un Fonds de Solidarité créé à cet effet. L’unité de gestion du Fonds de Solidarité est le jour.

Les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l’année. Pour formaliser leur don, ils utiliseront le même processus que lorsqu’ils souhaitent poser un jour de congé (saisie dans le portail RH). Le salarié peut effectuer cette démarche plusieurs fois dans l’année.

Pour les filiales du Groupe ne disposant pas du portail RH, un formulaire de don de jours et de demande de dons est mis en place permettant de consolider les dons et les demandes en-dehors du portail.

Les dons sont définitifs et irrévocables, les jours ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur. Les jours sont considérés comme consommés à la date du don.

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif est créé « absence don de jours » sur le portail RH.

Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d’absence.

Le salarié fait une demande d’absence pour conjoint, ascendant et/ou descendant gravement malade auprès de son RH. Cette demande doit être accompagnée d’un certificat du médecin qui suit la personne malade au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l’accident ainsi que du caractère indispensable d’une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.

Dès réception de ce document, le RH déclenche la mise en œuvre du processus avec le service QVST. Le salarié est alors informé du nombre de jours dont il peut disposer.

La prise des jours d’absence pour enfant et/ ou conjoint gravement malade se fait par journée entière afin de couvrir la durée du traitement dans la limite de 30 jours ouvrés pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité (éventuellement renouvelables en fonction de la gravité de la situation et en lien avec le service QVST).

Toute demande devra être traitée dans un délai maximum de 10 jours calendaires.

Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi avec le RH qui informera la hiérarchie. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d’urgence.

En cas de besoins complémentaires, le Service Social du travail guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place des dispositifs légaux (congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale).

Le Fonds de Solidarité est géré par le service QVST qui en assure un suivi régulier. Si le solde du Fonds est jugé insuffisant par ce dernier, il alertera alors la Direction qui planifiera une action de sensibilisation.

Dans un esprit de solidarité et d’entraide, la Direction réalisera chaque année, un don de 30 jours par an au bénéfice du Fonds de Solidarité.

Compte tenu des spécificités techniques que la mise en place de ce dispositif induit, la mise en œuvre de celui-ci ne pourra se faire qu’à compter du 1 er septembre 2015.

Au terme de la première année soit au 1er septembre 2016 un bilan, de ce dispositif sera fait.

Chapitre 5 : Promouvoir la formation vis-à-vis des personnes en situation de handicap et des acteurs clés

Selon les principes de la loi de 2005, il est rappelé que toutes les évolutions de carrière sont ouvertes sans aucune discrimination aux salariés en situation de handicap : les personnes en situation de handicap bénéficient des mêmes garanties de mobilité interne et d’évolution de carrière que l’ensemble des salariés. Le groupe Solocal affirme sa volonté d’accompagner ses salariés dans le développement de leurs compétences; la formation étant un des moyens privilégiés pour atteindre cet objectif. Les personnes en situation de handicap sont définies, dans cet accord, comme « **public » prioritaire pour bénéficier des actions de formation liées à l’évolution ou au maintien dans l’emplo**i. Dans ce cadre, les formations demandées par les salariés déclarés travailleurs handicapés seront traitées de façon prioritaire par le Service ou le RRH en charge de la Formation.

**5.1- Assurer aux personnes en situation de handicap une évolution de carrière sans discrimination.**

Pour assurer une égalité de traitement entre tous les salariés, des **dispositifs de formation spécifiques** pourront être mis en place pour les salariés en situation de handicap qui le souhaitent. L’aménagement des postes de travail des personnes en situation de handicap peut également nécessiter des formations spécifiques.

Ainsi, le groupe Solocal s’engage à étudier de façon approfondie les offres et des demandes de formation faites pour ou par les salariés en situation de handicap. Ainsi, le service ou le RRH en charge de la Formation en lien avec la Mission Handicap, devra s’assurer que les formations dispensées dans le cadre du **plan de formation** le soient dans des conditions compatibles avec le handicap du salarié.

Le groupe Solocal étudiera les **possibilités de prise en charge financière des surcoûts** éventuels pour la formation lorsque ceux-ci sont justifiés par le handicap. Les modalités de cette prise en charge seront examinées au cas par cas par la Mission Handicap.

Par ailleurs, les **actions visant à développer le niveau de qualification** des salariés handicapés pourront aussi concerner des projets de validation de diplôme via les **dispositifs de VAE**. Dans ce cadre, **des** **bilans de compétences** seront organisés pour valider les acquis des formations reçues dans l’optique de l’évolution du parcours professionnel ou du projet professionnel. Enfin, le groupe Solocal s’engage, en lien avec la Mission Handicap à étudier toutes les possibilités de dispositifs en fonction des problématiques rencontrées.

Dans ce cadre, le groupe Solocal rappelle que le moment de **l’entretien professionnel** doit être un moment particulièrement privilégié entre le manager et le collaborateur en situation de handicap pour échanger sur les besoins en termes de formation, aménagement du poste de travail, etc.

**En cas de** **constat d’écarts sur le taux de promotion des salariés handicapés**, **une** **analyse des causes** sera engagée et des actions correctrices seront réalisées. En outre, toute situation de salarié en situation de handicap **n’ayant pas bénéficié de promotion pendant trois ans** fera l’objet d’une analyse distincte. **Des** **mesures correctrices** seront mises en œuvre. Ces indicateurs seront suivis par le service Rémunération et Avantages Sociaux.

Ainsi, le groupe Solocal **garantira à chaque travailleur handicapé la possibilité de mettre à niveau sa formation professionnelle** et surtout de lui permettre de faire face aux évolutions du poste tenu. Par exemple, des formations spécifiques telles que la langue des signes, formations externes aux outils bureautiques, braille ou autres, pourront être mises en place.

Un **suivi qualitatif et quantitatif des formations dispensées auprès des travailleurs handicapés** aura lieu tous les ans. S’il apparaît que des mesures supplémentaires sont nécessaires afin de participer à l’insertion et à la formation des salariés, ces dernières pourront être intégrées dans le projet de **plan de formation**, au titre de l’année N+1. Cette information sera transmise par le manager au service concerné.

De plus, tout salarié peut, à tout moment, proposer au correspondant local les mesures nécessaires pour améliorer l’insertion et la formation. Ces propositions seront ensuite étudiées, par la Mission Handicap en lien avec les acteurs locaux.

**5.2-** **Systématiser les actions de formations vis-à-vis des managers et des acteurs clés**

Dans la continuité des actions menées, le groupe Solocal s’engage à organiser des sessions de sensibilisation et d’information destinées aux fonctions opérationnelles et aux fonctions supports œuvrant quotidiennement à la réussite des actions relatives à l’emploi et à l’insertion des personnes handicapées (le service recrutement, les RRH, les correspondants handicap…) ainsi que toutes les Directions et BU du groupe Solocal.

Dans un souci constant d’amélioration de l’intégration et de prévention de l’aggravation du handicap, le groupe Solocal poursuivra les actions de formation pour les managers, organisées comme suit :

* un module obligatoire – tronc commun de sensibilisation - de 2 heures. Ce module permettra à chacun d’être informé des actions et moyens mis en œuvre au sein du groupe Solocal pour promouvoir l’emploi de personnes en situation de handicap ; cette formation sensibilisera les managers à la nécessité d’adapter, outre la charge de travail et les objectifs, toutes les formes d’incentives.
* un module opérationnel – sous forme de jeux de rôle thématiques (intégration, management au quotidien, maintien dans l’emploi…) - sera proposé en complément aux managers souhaitant approfondir et intégrer le handicap dans leurs pratiques opérationnelles.

Ces formations concerneront tous les managers du groupe Solocal.  
Ce dispositif de formation sera déployé sur la **durée totale de l’accord**.

Le groupe Solocal a mis en place un module de formation de 4 jours, à destination de tous les nouveaux managers. Dans le cadre de ce parcours de formation, un module traitant de la Diversité y est d’ores et déjà inclus.

**5.3- Formation et sensibilisation des Instances Représentatives du Personnel**

Le groupe Solocal s’engage à poursuivre, pendant la durée du présent accord, le déploiement d’un module de sensibilisation d’une demi-journée mis en place dans le cadre de la promotion de sa politique handicap, à destination de **représentants du personnel** (CHSCT, CE, DP). (Temps rémunéré comme le sont les heures de délégation et ne s’imputant pas sur les crédits d’heures de délégation).

Chapitre 6 : Sensibiliser les salariés et communiquer sur les engagements

La communication sur le sujet du handicap est nécessaire et indispensable en interne comme en externe aussi bien sur les engagements que sur les solutions mises en œuvre.

**6.1- La volonté de poursuivre la communication sur le thème du handicap**

Le groupe Solocal s’inscrit dans la pérennité et va de ce fait, sur la durée du présent accord, continuer à :

* communiquer des informations sur l’actualité du monde du Handicap (exemples : la participation du groupe Solocal à la Semaine pour l’Emploi des Personnes Handicapées, au Téléthon,…**) ;**
* **donner un angle de vue plus large et faire connaître les différents types de Handicap ;**
* valoriser des actions mises en œuvre dans le groupe Solocal, afin de démystifier le handicap et donner envie à d’autres salariés de s’investir dans la démarche. Le support utilisé sera principalement l’intranet groupe Solocal
* échanger sur des bonnes pratiques grâce aux témoignages de managers lors de conférences, témoignages de salariés ou encore de prestataires en vue de favoriser le recours au secteur protégé ;
* faire connaître les correspondants handicap et les tuteurs locaux (affichages, mails…) ;
* communiquer de façon impliquante pour briser les stéréotypes ou les discriminations ;
* communiquer sur l’insertion et le maintien d’un salarié en situation de handicap, si ce dernier en est d’accord ;
* diffuser en interne la communication faite sur l’externe (présence dans les forums, salons, relation avec les partenaires locaux, etc.) ;
* communiquer sur les formations : apprendre à se connaître pour une meilleure intégration dans le poste faciliter son intégration au sein de l’équipe ; soutenir le tutorat ; pourvoir à l’accessibilité du poste.

Les parties ont par ailleurs identifié de nouvelles actions de communication/sensibilisation à mettre en œuvre :

* poursuivre les actions de sensibilisation dans différents formats (video, affiche,…),
* Demander à ce que les managers ou les responsables RH locaux informent en direct leur équipe sur le renouvellement de l’accord en rappelant l’identité et le rôle des acteurs internes (Mission Handicap, Relais Handicap, correspondants handicap, assistante sociale…),
* Prévoir, dans la plateforme d’Onboarding (plateforme d’intégration des nouveaux arrivants), des informations relatives à la politique handicap du groupe Solocal.

**6.2**- **La mise à jour et l’animation d’une rubrique Handicap dédiée sur l’intranet Groupe**

**Le groupe Solocal s’engage à insérer dans les différents « Intranet » du groupe Solocal une rubrique « Mission Handicap » avec différents volets :**

* Actualités: communiquer sur ce qui se passe dans l’entreprise à propos du handicap (partenariats, participation à des évènements/conférences, lancement de services, témoignages de dirigeants/managers/salariés/travailleurs handicapés sur l’intégration,….).
* Boîte à outils : pourra contenir tout « document  technique », comme « le guide des civilités », un « guide des bonnes pratiques managériales », les supports des formations, les coordonnées des acteurs clefs intervenant dans le champ du handicap, la liste des entreprises adaptées testées, etc. Chaque outil sera à disposition de chaque entité.
* Utilisation et création de Guides et fiches pratiques :
  + Fiche pratique type : «j’accueille un salarié en situation de handicap»,
  + Guide à l’usage des acteurs du handicap dans l’entreprise
  + Guide managers
  + Guide recruteurs
  + RQTH, mode d’emploi, avec le lien sur le formulaire CERFA 13788\*01
* Acteurs internes : tenir à jour les noms, photos et coordonnées de la Mission Handicap, des correspondants handicap, des Assistantes Sociales, Comité de solidarité,….
* Flash d’informations trimestriel permettant de valoriser les actions mises en œuvre.

**6.3- Actions de sensibilisation internes et externes**

Le groupe Solocal souhaite sensibiliser ses partenaires externes et l’ensemble de ses salariés sur son engagement quant à l’emploi et au maintien dans l’emploi de salariés en situation de handicap. Pour ce faire, différentes actions sont envisagées :

* Participer à des émissions interactives dans le cadre de la Semaine Nationale pour l’Emploi de Personnes Handicapées ;
* **organiser au moins une conférence par an** sur le thème du handicap et/ou de la diversité (lors de séminaires de Directeurs d’agence Télévente, Directeurs de Vente Régional, responsables de site, etc…) ;
* **organiser des actions de sensibilisation**, de type pièces de théâtre, exposition culturelle, venue d’un athlète sportif Handisport, visite d’un ESAT,… ;
* **créer des supports (guides, plaquettes, affiches, tapis de souris, kakemono,…),** diffusés à l’ensemble des salariés du groupe Solocal,
* **promouvoir la signature de l’accord handicap**, ses objectifs et ses enjeux via la diffusion de l’accord groupe Solocal à l’ensemble du personnel par l’Intranet,
* **conduire des actions de communication externes** concernant l’action en faveur des personnes handicapées (presse, radio, etc.…) ;
* **informer régulièrement sur les besoins en recrutement** (intranet, site dédié handicap, site du groupe Solocal…) ;
* **promouvoir l’échange sur le sujet en petits groupes**, par exemple lors de réunions avec les managers.
* **Promouvoir le rôle des correspondants handicap à destination des salariés.**

**Soutien et appui aux initiatives locales :**

Les initiatives des correspondants Handicap et d’un certain nombre de salariés handicapés peuvent permettre l’émergence d’opérations particulièrement pertinentes (ex : ateliers spécifiques, manifestations sportives…). Ces initiatives, après validation de la Mission Handicap, et en concertation, sont encouragées, et soutenues ; les bonnes pratiques sont mises en visibilité, tant par l’intermédiaire du réseau des correspondants handicap que par le biais de l’Intranet Groupe.

**Actions sociétales de sensibilisation**

Outre les actions de sensibilisation internes mentionnées ci-dessus, les salariés du groupe Solocal impliqués ou non sur le sujet du handicap peuvent participer à des actions organisées par nos partenaires :

* participation à des forums métiers dans des lycées et collèges, en partenariat avec l’association Arpejeh, (Accompagner la Réalisation des Projets d’Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés) ;
* création d’un partenariat avec la FEDEEH (Fédération représentant au niveau nationale la communauté étudiante active dans le champ du handicap) ;
* rencontres avec des étudiants handicapés ;
* ateliers de préparation aux processus de recrutement ;
* participation à des jurys d’attribution de diplômes.

**6.4- Impliquer les Directions et filiales dans les actions**

Par ailleurs, durant la durée de l’accord, il sera demandé aux membres du COMOPS de **développer dans les Directions ou filiales dont ils ont la charge des actions** en faveur du handicap :

1. Contribuer à l’objectif de recrutements en CDI, afin que toutes les Directions et filiales concourent à l’atteinte de l’objectif global de 15 recrutements en CDI sur toute la durée du présent accord ;
2. Définir au moins une action de sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé sur des prestations pour participer à l’atteinte de l’objectif de 30 unités bénéficiaires (saisie informatique, achats de fournitures, impression de documents, mailings, traitement de CV, actions évènementielles, etc).
3. Intégrer les relais RH de filiales au sein de la commission de suivi.

Chapitre 7 : Favoriser la recherche de nouvelles solutions d’achats auprès du secteur protégé

La sous-traitance de travaux et de services dans les milieux adaptés et/ou protégés étant un moyen efficace de fournir indirectement de l’emploi à des personnes en situation de handicap et de contribuer à leur formation, le groupe Solocal souhaite en consolider le recours.

Le secteur protégé rassemble un ensemble de structures qui accueille les travailleurs handicapés au sein de deux types d’entreprise : des Esat et des Entreprises Adaptées.

Durant le temps de l’accord initial, le groupe Solocal a opéré un état des lieux des pratiques d’achats avec la Direction concernée, ce qui a donné lieu à une feuille de route sur 3 ans. Un cabinet expert dans le domaine est présent aux côtés des acheteurs pour les accompagner et les mobiliser à développer le recours au secteur protégé.

Deux actions principales sont issues du plan d’action telles que : référencer systématiquement ces entreprises **dans les appels d’offre et à leur réserver un segment d**’**achat (impression de document,…) et réaliser une action de formation destinée aux acheteurs « maison »**

Le Groupe Solocal souhaite développer le recours au secteur protégé au sein des directions, et des BU. Aussi la Mission Handicap redéfinira-t-elle avec les parties prenantes des actions à engager et privilégiera des rencontres de proximité avec les prescripteurs concernés.

Le déménagement sur Citylights sera notamment l’occasion d’opérer un rapprochement avec les équipes opérationnelles dédiées au sujet afin de définir une feuille de route commune incluant le secteur protégé sur des activités en lien avec le nettoyage, le tri de papiers, l’archivage de documents...

Le Groupe Solocal souhaite réaffirmer sa responsabilité sociale vis-à-vis des acteurs du secteur protégé et s’engage à réserver des volumes d’activités de façon progressive à ce secteur. Le Groupe s’engage ainsi à atteindre 30 unités bénéficiaires d’ici fin 2017.

Cette consolidation de partenariat se fera avec la volonté, chaque fois que cela est possible, d’inscrire le projet professionnel des salariés dans une dynamique d’intégration en milieu ordinaire.

Chapitre 8 : Améliorer l’équilibre vie privée/vie professionnelle

**8.1- Le principe :**

* proposer aux bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 des solutions pour compenser leur handicap, favoriser leur autonomie et concilier handicap et vie professionnelle ;
* les acteurs dédiés devront anticiper les éventuels risques d’inaptitude et permettre aux salariés concernés de poursuivre leur parcours professionnel dans de bonnes conditions.

Cette démarche sera mise en œuvre pour toute personne en situation de handicap.

**8.2- Les actions  à déployer :**

* sur avis du Médecin du travail, **l’organisation du temps de travail** pourra être aménagée ;
* de **télétravail** ;
* **un** **travail à temps partiel** pourra être mis en œuvre pour raisons médicales et/ou contraintes de déplacement (temps de trajet, fatigabilité etc) ;
* **des** **places de parking supplémentaires** pourront être réservées aux personnes en situation de handicap ;
* **des** **aides financières** pourront être sollicitées par des personnes en situation de handicap afin **d’aménager leur véhicule**,;
* des aides destinées à **financer le permis de conduire** pourront être sollicitées par des salariés en situation de handicap;
* des **solutions de transport adapté** pourront être étudiées;
* chaque salarié en situation de handicap pourra être **reçu à sa demande par le Médecin du travail**, en **sus de la visite annuelle.**

Par ailleurs, le groupe Solocal via la Mission Handicap, et le service social s’engage à **accompagner ses salariés dans l’accomplissement de leur démarche administrative**, pour l’obtention de leur RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). A ce titre, **une ou plusieurs journées d’absence payées seront autorisées**, sur présentation du récépissé de dépôt de demande, et sur justificatifs des absences, pour permettre la réalisation des démarches administratives suscitées et ce dans la limite de 3 demi journées.

En outre, une hotline dédiée au sujet du handicap sera déployée à destination des salariés du groupe Solocal afin de répondre à toutes les questions relatives au handicap.

Ce service sera à la disposition notamment :

* des salariés handicapés qui recherchent des informations générales ou spécifiques sur leur situation ;
* des salariés reconnus travailleurs handicapés qui souhaitent des précisions sur leurs droits ou évoquer une situation personnelle ;
* des managers qui souhaitent des conseils et précisions sur le comportement à adopter vis-à vis d’un collaborateur en situation de handicap ;
* des membres de la filière RH qui souhaitent échanger sur une problématique précise en lien avec le handicap au travail ou au sein de leurs équipes.

Dans ce cadre, le groupe Solocal garantit de respecter l’ensemble des règles déontologiques et éthiques liées à ce type d’intervention et notamment le respect de la confidentialité par rapport aux informations recueillies.

Chapitre 9 : Structuration du projet

La réussite d’une démarche en faveur du handicap ne peut s’appuyer sur une seule personne : elle doit être portée et relayée par des Responsables Ressources Humaines et des managers opérationnels au contact avec les réalités terrain et proches des acteurs externes locaux.

Les **moyens humains** mis à la disposition du déploiement du projet seront les suivants :

* **La Mission Handicap**

La Mission Handicap est composée de 3 salariés placés sous l’autorité du Directeur des Ressources Humaines Groupe au sein du Pôle Qualité de Vie et Santé au Travail. la Mission handicap est en charge de la coordination et de l’animation du projet ainsi que **de la mise en œuvre des dispositifs et de l’atteinte des objectifs prévus par le présent accord.**

Parmi ses missions, on peut citer :

* **elle** **apporte son expertise aux acteurs internes (**Dirigeants, équipes RH, Relais Handicap, partenaires sociaux, managers, salariés, correspondants handicap…) ;
* **elle** **crée les outils et procédures internes** mis à la disposition des opérationnels pour optimiser l’intégration et le maintien dans l’emploi de personnes handicapées ;
* **elle** **accompagne le déploiement de la couverture territoriale** et la **mise en place des partenariats** de proximité entre les acteurs externes (réseau Cap emploi, associations spécialisées dans le Handicap, institutionnels, partenaires sociaux, Club d’Entreprises….) et les acteurs internes décentralisés ;
* **elle** **anime la communication interne** **et externe** liée au projet ;
* **elle** **consolide les données relatives** à la politique Handicap.

La Mission Handicap a un **rôle de facilitateur et d’accompagnateur** des sites et filiales dans la mise en œuvre d’actions adaptées à leurs réalités et priorités.

Le groupe Solocal assure qu’il dimensionnera la Mission Handicap en fonction des besoins.

* **Les RRH BP en tant que Relais Handicap dans le groupe Solocal**

La Mission Handicap pourra s’appuyer sur un certain nombre de ressources complémentaires. Les premières d’entre elles sont les équipes Ressources Humaines (Directeurs et Responsables de Ressources Humaines Business Partner (DRH BP et RRH BP), les RRH de Pôle, les RRH régionaux, et les Chargés de Ressources Humaines (CRH) de sites et de filiales.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines, les Responsables de Ressources Humaines (RRH), et les Chargés de Ressources Humaines (CRH), ont pour mission de conseiller les managers dans la gestion de leurs équipes, de recruter pour ces mêmes managers, de conseiller les salariés dans leur développement et orientations professionnelles, ainsi que les directions et les services dans le cadre de leur organisation**.** Ainsi, le **rôle de Relais Handicap** entre bien dans les missions de chaque RRH et CRH.

Les missions de ces relais RH Handicap seront les suivantes :

* relayer la stratégie Handicap auprès d’acteurs de sites et filiales ;
* recenser les besoins des agences et sites en matière d’accompagnement et actions en local ;
* faire remonter à la Mission Handicap toutes les informations terrains jugées utiles pour une consolidation à l’échelle du groupe Solocal.
* **Les correspondants handicap**

Ils sont **les interlocuteurs privilégiés du salarié**, avec le tuteur, le CHSCT, et la Direction locale, les RH locaux et au siège la Mission Handicap.

* **le Groupe souhaite ainsi rappeler le rôle et la présence du correspondant handicap dans chaque site de l’entreprise et permettre à tous les collaborateurs de l’entreprise de se mobiliser et de se sensibiliser à la question du handicap. Le correspondant handicap est l’interlocuteur privilégié du salarié, avec le tuteur, le CHSCT, et la Direction locale et au siège (mission Handicap). L’entreprise s’assurera que le correspondant dispose de tous les moyens pour réaliser sa mission. Il sera doté d’un téléphone portable. Il bénéficiera de formations de sensibilisation. Le cas échéant, sa charge de travail sera aménagée en conséquence. En cas de difficultés majeures pour réaliser sa mission, le temps de travail consacré à cette activité sera revu.**

**La Direction sera garante du fait que les correspondants n’étant pas détenteurs d’un mandat pourront réaliser leur mission dans les meilleures conditions, notamment via l’information de leurs managers des modalités de cette mission.**

Le groupe Solocal souhaite aller plus loin et privilégier la mise en place de correspondants handicap au plus près du terrain, idéalement sur chaque site. Aussi cette initiative sera construite en ce sens avec les membres de la commission de suivi. Une information sera portée à l’attention des salariés du Groupe en vue de susciter des vocations pour mener à bien cette mission.

* **Les Institutions Représentatives du Personnel**

La Mission Handicap porte la politique auprès des Institutions Représentatives du Personnel et des « correspondant-handicap »,  pour donner à chacun une connaissance du sujet et permettre ainsi aux salariés de lever les freins à l’expression. Cela peut permettre à chacun d’être relais à son tour, et notamment de faire remonter les cas identifiés auprès des membres de la commission de suivi et de la Mission Handicap.

* **Les ressources à la disposition de la Mission Handicap au sein de la DRH :**

Dans le cadre de sa mission, la Mission Handicap bénéficie du soutien de plusieurs ressources au sein de la Direction des Ressources Humaines :

* de l’action de la responsable du Pôle du Pole Qualité de Vie et Santé au travail ;
* de l’action du Pôle Communication RH sur les aspects communication ;
* de l’action du Pole Etudes, pour réaliser la DOETH annuelle et des études spécifiques ;
* de l’action des RRH de filiales;
* dans le cadre de l’alternance, des actions spécifiques sont mises en place avec l’aide d’une chargée de recrutement alternance;
* de l’action d’autres directions: notamment la Direction Immobilière, Business solutions, la RSE, la Communication Corporate,…

Chapitre 10 : Suivi de l’accord

**10 .1- Une commission de suivi**

* **la commission est paritaire**: le nombre de représentants de la Direction ne pourra excéder le nombre de représentants des OS ;
* **elle sera** **présidée par un représentant de la Direction**, lequel pourra se faire assister par les personnes de son choix dont les relais RH de filiales ;
* **une commission de suivi a été créée dans le cadre de l’accord initial. Elle est** composée d’un représentant de chaque organisation syndicale représentative. Cette commission s’est réunie régulièrement et a su construire des relations basées sur le respect et la confiance.
* **elle sera** **animée par la Mission Handicap**;
* elle se réunira **3 fois par an** pour suivre la réalisation de l’accord avec les membres de la Direction.
* le cas échéant, des réunions supplémentaires pourront être demandées à l’initiative de l’une ou l’autre des 2 parties et avec l’accord de l’autre partie ;
* la liste et les coordonnées des membres de la commission seront affichées sur les panneaux d’affichage destinées aux communications de la Direction ;
* Elle pourra se faire assister des personnes de son choix (ex : experts si nécessaire) ;

Toutes les heures de réunion seront considérées comme du travail effectif et seront rémunérées comme le sont les heures de délégation et ne s’imputeront pas sur les crédits d’heures de délégation.

Tous les frais afférents, à la tenue des réunions de la commission de suivi, seront pris en charge par la Direction (déplacements, repas, hébergement et transport, conformément aux barèmes en vigueur).

La direction s’engage à mettre à disposition le matériel nécessaire pour les réunions.

**10.2- Son rôle**

* suivre l’application de l’accord ;
* suivre les indicateurs y compris ceux des filiales ;
* suivre les actions et le bilan annuel ;
* émettre toutes propositions utiles en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de poste, les actions de formation ;
* émettre toute proposition utile en ce qui concerne les remontées sur des cas particuliers ;
* valider les orientations de la Politique Handicap telles que définies par l’accord handicap, proposer des améliorations ;
* rédiger un compte rendu et établir des relevés de décisions paritaires le cas échéant.
* Valider la désignation des correspondants handicap

**10.3- Modalités de fonctionnement**

Cf. chapitre Volet financier en annexe 4. Le présent accord sera soumis à la Direccte en vue d’obtenir un agrément. L’agrément de l’accord suppose une pesée financière qui doit être évaluée par le groupe Solocal et indiquée en annexe du présent accord pour des raisons de confidentialité. Le budget afférent au financement des actions définies par le présent accord est déterminé au début de chaque année. Il est au moins égal au montant de la contribution qui serait versé à l’AGEFIPH en l’absence d’accord.

**Chapitre 11 : Durée de l’accord**

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2015pour une durée de trois ans, soit jusqu’au 31 décembre 2017.

Toutefois, une réunion de négociation sera organisée à l’initiative du groupe Solocal PagesJaunes afin d’examiner l’opportunité de négocier un **nouvel accord dans les 3 mois précédant la date anniversaire**.

Les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions et non utilisées seront reversées à l’AGEFIPH.

Les parties conviennent de se réunir pour faire un bilan budgétaire et discuter de l’éventuelle réaffectation des sommes non utilisées en fonction des objectifs de l’accord.

Chapitre 12 : Validité de l’accord

**Condition résolutoire** : la direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent que la mise en œuvre des dispositions du présent accord est conditionnée à l’agrément de l’autorité administrative compétente. En cas de refus d’agrément, le présent accord sera réputé nul et non avenu.

Chapitre 13 : Dépôt légal

Le présent accord est présenté à l’agrément de la DIRECCTE des Hauts de Seine (92) avant de devenir pleinement exécutoire.

Les signataires du présent accord sont informés que le non-respect de son contenu est susceptible d’entraîner des pénalités financières, selon la demande de la DIRECCTE.

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE de NANTERRE, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Le présent accord fera également l’objet d’un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud’hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT.

En application des dispositions légales, le présent accord sera mis à disposition des salariés sur l’Intranet.

Fait à Sèvres, le 2015 en 8 exemplaires originaux

Pour les sociétés du groupe Solocal PagesJaunes,

M Julien VEYRIER, DRH groupe Solocal

Pour les salariés dûment mandatés

* Pour la Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture, Mme Nadine CHAMPROU,
* Pour le syndicat Autonome PagesJaunes, Mr Sylvain DELIGNY,
* Pour le syndicat CFE-CGC, Syndicat National des Cadres et des Techniciens de la Publicité et de la Promotion, Mr Patrick BIHOREAU,
* Pour la Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT, Mr Fabrice ROY
* Pour la Fédération des Employés et Cadres FO, Mr Jim AZAZGOUR

**Annexe 1 :**

Liste des sociétés du périmètre de l’accord relatif à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs en situation de handicap au sein du groupe Solocal PagesJaunes

Solocal

PagesJaunes SA

Pagesjaunes Marketing Services

Mappy

Horyzon Média

Sotravo

Clic RDV

Finemedia

Chronoresto

Retail Explorer

Leadformance

**Annexe 2 :**

* L’article L.5212-2 du Code du travail précise les bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ;

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de [l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5C1EC6F7B901386FEEAB078EB8FD62F4.tpdjo15v_1?cidTexte=LEGITEXT000006074068&idArticle=LEGIARTI000006794365&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=5C1EC6F7B901386FEEAB078EB8FD62F4.tpdjo15v_1&dateTexte=?cidTexte=JORFTEXT000000355917&categorieLien=cid) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à [l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5C1EC6F7B901386FEEAB078EB8FD62F4.tpdjo15v_1?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797041&dateTexte=&categorieLien=cid) ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

**Annexe 3 : Process de traitement des dossiers de maintien dans l’emploi (janvier 2015)**

Les membres de la commission de suivi souhaitent poser les bases d’une démarche plus collaborative en matière de maintien dans l’emploi, et d'une démarche plus directe et efficace pour gérer la situation de salariés handicapés. L’objectif a été de décrire les process existants et construire de nouvelles pratiques. La finalité est de gérer des situations de salariés handicapés dans des délais les plus rapides possible, et le plus en amont, avant une dégradation des conditions de travail.

Les modalités définies ci dessous serviront de base partagée dans le cadre de la négociation de l’accord handicap.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **actions** | **acteurs** | **destinataires** | **situation** |
| préparer une communication rappelant l’existence de la mission handicap, de correspondants handicap sur le terrain, d’une assistante sociale sur le territoire et du maillage avec les assistantes sur le local et la médecine du travail | la Mission handicap | membres de droit du CHSCT : médecins du travail, Carsat, inspections du travail | Courrier à rédiger  et à transmettre en février 2015 |
| Demander aux équipes RH opérationnelles d’informer la Mission Handicap dès qu’il ya déclaration d’inaptitude ou reclassement demandé par la médecine du travail | Service Paie et la DRH | la mission handicap | Nouveau process construit avec le service paie |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **cas simple** | **salarié concerné** | **information circule entre** | **acteurs** | **délais** |
| un aménagement technique simple  (exemple : siège, souris, écran,…) | un salarié sédentaire ou commercial **TH** | le salarié, le médecin du travail, le manager, le correspondant handicap, les directions opérationnelles | la mission handicap gère en totalité, *sauf incidences sur les conditions de travail* = Chsct | soumis à l'équilibre demande du salarié /dégradation des conditions de travail  gestion de la situation dans les 2 mois sauf cas spécifique |
| un salarié sédentaire ou commercial  **non TH mais reconnaissance RQTH en cours** | le salarié, le médecin du travail, le manager, les directions opérationnelles | les équipes de la DI  sauf incidences sur les conditions de travail = Chsct | soumis à l'équilibre demande du salarié /dégradation des conditions de travail  -> demander un retour d’info de la DI à la mission handicap |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **cas complexe** | **salarié**  **concerné** | **Actions/information**  **à communiquer à qui ?** | **qui fait ?** | **et délais** |
| un aménagement organisationnel (étude d’ergonomie, demande de télétravail, de temps partiel,…) | un salarié sédentaire ou commercial **TH** | le CHSCT, le correspondant handicap, le RRH, le médecin du travail | la mission handicap  en lien avec le Chsct | gestion de la situation dans les 2 mois sauf cas spécifique |
| un salarié sédentaire ou commercial  **non TH mais reconnaissance RQTH en cours** | le CHSCT, le RRH, le médecin du travail | la mission handicap en lien avec le Chsct | gestion de la situation dans les 2 mois sauf cas spécifique |
| Déclaration d’inaptitude partielle ou totale par le médecin du travail | un salarié sédentaire ou commercial **TH** | le CHSCT, le correspondant handicap, le RRH, le médecin du travail  l’assistante sociale  le CHSCT, le RRH, le médecin du travail  l’assistante sociale | la mission handicap en lien avec Chsct | organisation d’une réunion pluridisciplinaire  dans les 15 jours |
| un salarié sédentaire ou commercial  **non TH mais reconnaissance RQTH en cours** | la mission handicap en lien avec la DRH | organisation d’une réunion avec la DRH dans les 15 jours |
| Demande de reclassement par le médecin du travail | un salarié sédentaire ou commercial **TH** | le CHSCT, le correspondant handicap, le RRH, le médecin du travail | la mission handicap | organisation d’une réunion pluridisciplinaire dans les 15 jours |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **autres cas complexes** | **salarié concerné** | **information circule avec** | **acteur** | **actions et délais** |
| cas complexes  identifiés  (reclassement sans avis d’inaptitude) | un salarié sédentaire ou commercial **TH** | le CHSCT, le correspondant handicap, le RRH local, le médecin du travail | la mission handicap | Reunion pluridisciplinaire Proposition d’une solution dans les 2 mois |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **points à creuser**  **en matière de reclassement** | **propositions** | **conditions de réalisation** |
| la perte de salaire | déterminer une période de maintien du salaire  déterminer un montant intermédiaire  déterminer des délais | Dégressivité sur 18 mois à mettre en place dès que le reclassement est réalisé |
| les objectifs à atteindre | poser la question de l’adaptation des objectifs | Point inscrit à l’accord : Les RRH/DRH portent l’information aux managers, accompagnée d’une communication plus globale |
| L’engagement des IRP pour aider les salariés handicapés | réalisation d’une charte, engagement moral appuyé | la bonne foi de chacun |
| la négociation du 2ème accord handicap | la négociation de la question du handicap doit être portée au plus haut | la présence du DRH Groupe est vivement souhaitée à la négociation |

**Annexe 5 : Budget prévisionnel**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Budget prévisionnel Solocal Group 2015-2017** | **% budget global** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **452 389,00** | **421 157,00** | **391 886,00** |
| **PILOTAGE DU PROGRAMME DES ACTIONS** | **20%** | **90 477,80** | **84 231,40** | **78 377,20** |
| salaires de la mission handicap |  | 47 477,80 | 46 231,40 | 40 377,20 |
| Traitement de la DOETH, budget suivi Popei... |  | 1 000,00 | 1 000,00 | 1 000,00 |
| Appui du service com |  | 1 000,00 | 1 000,00 | 1 000,00 |
| Accompagnement d'un cabinet conseil |  | 25 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 |
| Outils de pilotage (licence Popei) |  | 15 000,00 | 15 000,00 | 15 000,00 |
| autres (déplacements, ...) |  | 1 000,00 | 1 000,00 | 1 000,00 |
|  | **TOTAL** | **90 477,80** | **84 231,40** | **78 377,20** |
| **PLAN D'EMBAUCHE** | **24%** | **108 573,36** | **101 077,68** | **94 052,64** |
| Publications offres d'emploi, participation aux forums,… |  | 16 573,36 | 15 000,00 | 12 000,00 |
| facturation de cabinets |  | 30 000,00 | 24 077,68 | 20 052,64 |
| adhésion à des associations type Tremplin, Arpejh |  | 5 000,00 | 5 000,00 | 5 000,00 |
| indemnités de stages |  | 2 000,00 | 2 000,00 | 2 000,00 |
| participation aux projets sur l'alternance |  | 50 000,00 | 50 000,00 | 50 000,00 |
| autres :salaires encadrants des dispositifs en contrat pro |  | 5 000,00 | 5 000,00 | 5 000,00 |
|  | **TOTAL** | **108 573,36** | **101 077,68** | **94 052,64** |
| **INFORMATION SENSIBILISATION** | **8%** | **36 191,12** | **33 692,56** | **31 350,88** |
| SEPH |  | 20 000,00 | 26 000,00 | 25 000,00 |
| Communication |  | 5 000,00 | 6 192,56 | 5 350,88 |
| Plaquette(s) |  | 10 000,00 | 0,00 | 0,00 |
| autres …. (film, outils de sensibilisation) |  | 1 191,12 | 1 500,00 | 1 500,00 |
|  | **TOTAL** | **36 191,12** | **33 692,56** | **31 850,88** |
| **FORMATION** | **10%** | **45 238,90** | **42 115,70** | **39 188,60** |
| Formations managers, tuteurs et collaborateurs |  | 13 500,00 | 13 000,00 | 10 000,00 |
| Formation dédiées aux personnes handicapées |  | 25 000,00 | 23 000,00 | 23 150,00 |
| Conférences, événements, séminaire |  | 5 238,90 | 5 000,00 | 4 538,60 |
| autres …(frais de déplacements de cabinets,…) |  | 1 500,00 | 1 115,70 | 1 500,00 |
|  | **TOTAL** | **45 238,90** | **42 115,70** | **39 188,60** |
| **MAINTIEN DANS L'EMPLOI** | **35%** | **158 336,15** | **147 404,95** | **137 160,10** |
| Participation des RRH sur des cas de maintien dans l'emploi |  | 5 000,00 | 5 000,00 | 5 000,00 |
| aides humaines (interprètes en LSF, ...) |  | 2 000,00 | 2 000,00 | 2 000,00 |
| Mesures spécifiques d'accompagnement (transport adapté, appareils auditifs et autres,...) |  | 20 000,00 | 20 000,00 | 20 000,00 |
| Aménagement des postes travail |  | 45 000,00 | 40 000,00 | 40 000,00 |
| Etudes d'ergonomie |  | 80 000,00 | 75 000,00 | 65 000,00 |
| autres (... ) |  | 6 336,15 | 5 404,95 | 5 160,10 |
|  | **TOTAL** | **158 336,15** | **147 404,95** | **137 160,10** |
| **SOUS-TRAITANCE** | **3%** | **13 571,67** | **12 634,71** | **11 756,58** |
| participation des acheteurs au développement du secteur protégé |  | 1 571,67 | 1 634,71 | 1 756,58 |
| Accompagnement par un cabinet spécialisé |  | 10 000,00 | 9 000,00 | 8 000,00 |
| autres (mécénat de compétences) |  | 2000 | 2000 | 2000 |
|  | **TOTAL** | **13 571,67** | **12 634,71** | **11 756,58** |
|  | **100%** |  |  |  |

**Annexe 6 : Glossaire**

**A.G.E.F.I.P.H.** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**B.O.E.T.H** : Bénéficiaire de l’Obligation d’Emploi des Travailleurs Handicapés

**CAP EMPLOI** : Organismes de Placement Spécialisés, dans le cadre d'une compétence départementale, au sein d'un réseau national, chaque Cap emploi assure une mission de service public en complément de l'action de **Pôle Emploi**.  
L' objectif des Cap emploi est de favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques

**C.E.A.E**. : Centre Expert accessibilité et Ergonomie

**C.H.S.C.T**. : Comité d’Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail

**C.R.P**. : Centre de Rééducation Professionnelle

**D.O.E.T.H** : Déclaration Obligatoire d’Emploi des Travailleurs Handicapés

**DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi

**E.S.A.T.** : Etablissements et Services d'Aide par le Travail

**F.I.H** : Fonds Insertion Handicap

**F.N.D.M.A**. : Fonds National de Développement et de Modernisation de l’Apprentissage

**I.R.P.** : Instances Représentatives du Personnel

**L.S.F.** : Langue des Signes Française

**M.D.P.H** : Maison Départementale des Personnes Handicapées

**M.I.H.** : Mission Insertion Handicap

**R.Q.T.H**. : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

**S.A.M.E.T.H**. : Service d’Appui au Maintien dans l’Emploi des Travailleurs Handicapés

**V.A.E**. : Validation des Acquis de l’Expérience