

**Accord sur le handicap et les affections longue durée
au sein des sociétés de l'UESTT
du groupe RANDSTAD en France**

Entre

La société Randstad,
La société GRF,
La société Atoll,
La société Alp'emploi,
La société Atout T.T,
La société Internim,
La société Atrium,
La société Arve Interim,
La société Ainterim,
La société Interim 31,
La société Interim d'OC,
La société SELECT TT.

Représentées par Madame _____, Directrice Générale déléguée en charge des Ressources Humaines du Groupe Randstad France, dûment mandatée par les représentants légaux desdites sociétés,

et les organisations syndicales suivantes représentées par leur Délégué(e) Syndical(e) Central(e) d'UES :

La Fédération des services CFDT, représentée par Monsieur _____,

La CFTC, représentée par Madame _____,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur _____,

La CGT Groupe Randstad France, représentée par Monsieur _____,

Et la Fédération FEC FO, représentée par Monsieur _____.

PRÉAMBULE

Politique et engagements

Le Groupe Randstad en France souhaite réaffirmer son engagement en faveur des personnes en situation de handicap et étendre ses actions à l'endroit de celles atteintes d'une affection de longue durée, en poursuivant sa politique visant à améliorer leur insertion, leur accueil et leur maintien dans l'emploi, cela dans un contexte de confiance réciproque.

L'entreprise est convaincue que des différences et de la diversité naissent l'innovation, la créativité et l'enrichissement humain.

La politique handicap s'inscrit dans la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise, qui veille notamment à la non-discrimination et vise à l'égalité des chances. Plus largement, elle est intégrée dans la stratégie générale, portée au plus haut niveau de l'organisation.

Cet accord marque ainsi la volonté conjointe de la direction du groupe et des partenaires sociaux de s'inscrire dans cette démarche inclusive des personnes en situation de handicap ou atteinte d'une affection de longue durée.

Pour cela, des axes d'orientation prioritaires et des actions ont été définies, associés à des indicateurs qui permettront de suivre l'évolution des différentes actions seront identifiés et définis.

Cadre légal

Loi avenir professionnel :

Conformément aux dispositions légales de l'article L. 1132-1 du Code du travail, « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son handicap »

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018 comprend notamment des mesures sur l'emploi des personnes handicapées. Elle a pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi pour les personnes en situation de handicap. Au jour de la signature, les décrets d'application restent en attente, ceux-ci pouvant être l'objet de discussions ultérieures si nécessaires.

Définition du handicap :

Selon l'Art. L114 de la loi du 11/02/2005 du Code de l'action sociale et des familles : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation de 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 ».

Pour rappel les catégories de bénéficiaires au sens de la loi au sens de l'article L 5212-13 du Code du travail sont présentées en annexe 1.

Définition de l'Affection de Longue Durée :

« Les ALD désignent des maladies référencées par l'Assurance Maladie et qui nécessitent un traitement ou des soins prolongés et coûteux. Elles donnent lieu à un protocole, établi par le médecin traitant de l'assuré, et examiné et validé par le service médical de l'Assurance Maladie » (Annexe 2). Les définitions et les listes des pathologies concernées sont accessibles sur le site ameli.fr

https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/prescription-prise-charge/situation-patient-ald-affection-longue-duree/definition-ald#text_13125

Décret 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés, n°2009-1272 du 21 octobre 2009 (Annexe 3) : ce décret prévoit prise en compte des notions d'accessibilité pour toute structure accueillant du public.

La convention nationale signée entre le Groupe Randstad et l'AGEFIPH, mise en œuvre entre le 1er janvier 2013 et le 30 juin 2015, a permis une prise de conscience et une mobilisation des équipes sur la thématique du handicap. Le recrutement et l'accompagnement des salariés constitue depuis pour le groupe un axe majeur de la politique d'emploi des personnes handicapées (bilans 2018 permanents et intérimaires en annexes 3 et 4).

Objectifs de l'accord

Cet accord vise à démontrer la volonté du groupe de favoriser l'inclusion, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés en situation en handicap et les ceux atteints d'une ALD.

Il veille ainsi à l'égalité des chances pour toutes et tous, soutenue par l'engagement de la direction, des partenaires sociaux et plus largement de tous les salariés du groupe.

Concernant le handicap, l'accord présente différentes mesures à mettre en œuvre en vue d'accroître le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

Concernant l'évolution de l'emploi direct sur les 3 années (2019-2021), l'entreprise cible un taux à au moins 4,5% de travailleurs handicapés :

	2019	2020	2021
Total groupe concerné	3 988	3 988	3 988
Cible 6%	239	239	239
PP statut handi.	120	140	180
% total PP	3,0%	3,5%	4,5%
UB ESAT	2	10	2
UB manquantes	117	89	57

Cette évolution correspond à +77 UB au terme de cet accord (VS 107 au 31/12/18), qui pourrait être réparti comme suit :

emploi direct (en ETP ou UB)				secteur protégé (en UB)
CDI	CDD	alternants / apprentis	Stages	
30	5	35	2	5

L'emploi direct s'entend par les auto déclarations, le recrutement et le maintien dans l'emploi. L'emploi des salariés en situation de handicap et/ou atteints d'une ALD sera rendu possible par l'intégration de ces thématiques au cœur des ressources humaines du groupe, notamment à travers une politique de formation et de sensibilisation adaptée et l'ajustement des processus RH si nécessaire.

Au-delà de répondre aux exigences légales, cet accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité sociétale de l'entreprise reconnue notamment par le label diversité depuis plus de dix ans.

Si la qualité du dialogue social a permis à la direction et aux partenaires sociaux d'aboutir à la signature du présent accord, il est essentiel que toutes et tous soient impliqués dans sa mise en œuvre, à chaque étape clé à tous les niveaux de l'organisation.

Périmètre concerné

Le sujet du handicap est porté, d'une part par la politique RSE du groupe à travers les actions qu'elle mène, et d'autre part par la branche du travail temporaire, notamment à travers les "engagements du prisme emploi en faveur des travailleurs handicapés" (voir annexe 5).

Ainsi et compte tenu de cette spécificité bipartite, la direction et les partenaires sociaux se sont entendus sur un accord en deux parties, l'une dédiée aux salariés permanents et l'autre dédiée aux salariés intérimaires et intérimaires en CDI-I.

Les salariés aidants familiaux au sens du code de l'action sociale et des familles (article R245-7), ne sont pas concernés par cet accord mais, consciente de l'importance de ces situations, l'entreprise les traitera dans le cadre d'un accord Qualité de Vie au Travail (chapitre Equilibre des Temps de Vie).

L'ensemble des intervenants dans la mise en œuvre de cet accord s'engagent à travailler dans le respect de la confidentialité des sujets et situations traités.

Structure de l'accord

L'accord est structuré en quatre parties :

- la première est destinée à présenter les actions en faveur des salariés permanents
- la deuxième est destinée à présenter les actions en faveur des salariés intérimaires et intérimaires en CDI-I
- la troisième est commune aux deux populations et porte sur les partenariats associatifs ou institutionnels
- la quatrième porte sur la gouvernance du sujet au sein des sociétés de l'UES-TT du groupe.

Les deux premières sont structurées selon le même chapitrage mais avec des actions ciblées et adaptées à chaque population.

Pour faciliter la lecture, chaque chapitre est divisé en trois parties :

- contexte et objectifs : cette partie pose le cadre des réflexions et des attentes communes. Elle précise nos enjeux et fixe le cap des actions retenues
- actions et modalités de mise en oeuvre : cette partie définit et précise chaque action prioritaire
- indicateurs de pilotage et de suivi : ils permettront de mesurer les effets des actions menées. Les données chiffrées qui seront présentées seront globales pour respecter l'anonymat notamment

PARTIE 1 :

mesures en faveur des salariés permanents

CHAPITRE 1. Communication et formation

1. Contexte et objectifs

Pour mobiliser les salariés et atteindre les objectifs fixés dans le présent accord, les actions de communication seront structurées autour des cinq axes suivants :

- partager les engagements de l'entreprise en matière de handicap et d'ALD
- développer la connaissance du handicap et des maladies chroniques reconnues en ALD
- lutter contre les préjugés, rassurer et faire évoluer les représentations liées au handicap
- faire connaître les acteurs internes et externes référents
- encourager les auto déclarations

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les communications, quelles que soient le format et les supports choisis, puissent s'appuyer sur des témoignages internes dès que cela est possible. Ayant une vocation fédératrice au sein de tous les périmètres et salariés concernés, elles devront le plus possible être adressées au siège et aux réseaux, garantissant au mieux la représentation des différentes filiales/marques du groupe Randstad en France.

Au moins une sensibilisation par an sera réalisée, par exemple à l'occasion de la SEEPH annuelle.

1. 2. Actions et modalités de mise en œuvre

1.2.1. Documents de communication interne

Plan de communication: défini et établi en collaboration avec la direction de la communication. Il sera suivi chaque année lors des commissions de suivi. La thématique générale du handicap et des ALD devra être animée régulièrement tout au long de l'année, par des informations, la communication autour des actions menées, des événements, etc.

Un nom et une accroche Randstad – handicap seront créés et utilisés le plus largement possible sur l'ensemble des supports internes et externes. Pour faciliter l'appropriation et l'adhésion, l'identification de ce "fil rouge" sera issue de propositions émises par tous les salariés du groupe qui seront invités à participer. Quelques propositions seront sélectionnées par la direction RSE, les organisations syndicales signataires et des représentants des directions de la communication interne et du marketing. Ces propositions seront soumises au vote à la majorité des salariés du groupe via l'intranet. Le nom et l'accroche seront définies au plus tard en septembre 2019.

Deux enquêtes seront menées : l'une auprès de tous les salariés afin d'établir un état des lieux de la connaissance et de la perception du handicap et des ALD et l'autre auprès des travailleurs handicapés connus pour approfondir leur ressenti au sein de l'entreprise et recueillir leur retour d'expériences et éventuels besoins spécifiques. Sur tout ou partie des salariés, elles seront diligentées par un organisme externe. Les deux enquêtes seront annuelles et pendant la durée du présent accord.

Kit "Handipack" : un kit sera mis à disposition des salariés permanents qui contiendra tous les guides et fiches pratiques sur le handicap et les ALD ainsi que les différents supports synthétiques qui présenteront la politique handicap du groupe, le « qui fait quoi ? », les contacts utiles, les démarches à effectuer pour une auto-déclaration, les actions clés de l'accord... Si des documents existent sur les sites de référence, les liens seront mentionnés. L'ensemble de ces éléments seront accessibles à toutes et tous. La recherche d'informations sera facilitée par une segmentation par public concerné : salarié en situation de handicap ou en ALD, managers et tous salariés. Il sera mis à disposition lors de la semaine SEEPH 2019.

Création d'un Espace dédié au handicap et aux ALD sur l'intranet destiné à tous les permanents du groupe. L'ensemble des éléments du plan de communication seront mis à disposition pour un accès simple et une expérience utilisateur réussis. L'objectif est de lancer cet espace dès le mois de septembre 2019.

Sensibilisation des collaborateurs à travers l'utilisation d'outils pédagogiques et ludiques pouvant être acquis auprès de nos partenaires experts ou créés en internes selon le contenu envisagé. Pourront être privilégiés les témoignages vidéo des salariés (travailleurs handicapés ou en ALD, collègues, managers, direction).

La formation anti discrimination, qui comporte un thème handicap, sera suivie par 100% des salariés des sociétés de l'UES, quels que soient les types de contrats d'ici fin 2019. De plus, tous les nouveaux entrants quels que soient les types de contrat et les métiers auront dans leur parcours d'intégration l'obligation de passer tous les modules.

Les salariés seront également sensibilisés par le biais de conférences au siège (enregistrées et diffusées dans le réseau) au fil des mois et en fonction des actualités internes et réglementaires. Via nos partenaires, nous pourrions également mettre à disposition des modules e learning autour des deux thématiques que sont le handicap et les ALD.

1.2.2 Événements internes

Animations régulières en fonction de l'actualité liée au handicap et aux ALD : notamment lors des journées nationales dédiées aux sujets handicap et ALD, comme par exemple la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).

Implication et participation des salariés permanents à des événements solidaires via la plateforme dédiée au bénévolat du groupe (Randstad With Heart) notamment des manifestations sportives, culturelles et associatives.

Participation à la démarche Duoday au sein du Groupe : durant une journée, des salariés volontaires partagent leur quotidien avec une personne en situation de handicap, lui permettant ainsi de découvrir un environnement professionnel et un métier. Plusieurs objectifs pour l'entreprise: s'ouvrir à la différence, renforcer sa marque employeur, illustrer concrètement sa politique diversité et identifier des talents potentiels.

1.2.3. Actions de communication externe et marque employeur

Prise de parole auprès des médias pour relayer notre politique, nos actions et nos résultats en vue de mettre en valeur nos engagements par la diffusion d'articles et témoignages dès que cela sera possible. Ces prises de parole seront validées et coordonnées

par la direction de la communication du groupe. Ambassadeurs de la direction générale, direction RSE, managers, salariés pourront être sollicités dans ce cadre notamment.

Diffusion plus large de nos offres d'emploi sur les job boards, sites et dans la presse spécialisés.

Participation des acteurs clés du sujet, des salariés et des managers à des conférences, forums, petits déjeuners, salons, portes ouvertes, job datings... afin de relayer notre politique, nos actions, échanger sur les bonnes pratiques, et présenter nos métiers.

Mise à disposition d'une information destinée aux partenaires, aux clients et aux candidats permanents (ex plaquette commerciale). Elle pourra être intégrée dans des supports dématérialisés existants pour que les salariés puissent en parler avec facilité et confort.

1.2.4. Actions de formation et sensibilisation

Mise en place de deux formations destinées aux acteurs clés, l'une portant sur le recrutement, le conseil et l'accueil des personnes en situation de handicap ou atteintes d'une ALD, l'autre portant sur le retour à l'emploi facilité suite à un accident de la vie ayant entraîné un handicap ou une ALD.

Mise à disposition de modules de sensibilisation handicap et maladies chroniques en autoformation sur différentes thématiques telles que les handicaps invisibles, la surdité et la malvoyance, les troubles « dys », la reconnaissance RQTH, les maladies chroniques.

Sensibilisation et formation des partenaires sociaux au handicap et ALD : un interlocuteur par CE (secrétaire pouvant être représenté) ou par CSE en fonction de la mise en place de ce dernier et trois personnes par organisations syndicales représentatives au jour de la formation désignées par leur délégué syndical central.

Formation « tuteur » : elle a pour objectif de favoriser l'accueil et l'accompagnement des nouveaux entrants en situation de handicap ou atteints d'une ALD et le retour à l'emploi des salariés concernés. Cette formation sera proposée sur une journée complète, en présentiel, et sera assurée par un prestataire externe spécialisé.

Déploiement d'un parcours « exercer son métier sans discriminer » : constitué essentiellement de mises en situation pédagogiques, le parcours sera suivi et validé par tous les salariés de l'entreprise. Il sera suivi par tous les nouveaux entrants au cours de la période d'essai. Les principaux critères de discrimination y sont abordés, dont le handicap.

Modules d'autoformation à la carte : les salariés en situation de handicap ou en ALD pourront suivre en fonction de leurs attentes et besoins des modules accessibles via l'intranet portant notamment sur la confiance en soi et quelques outils pour les aider à prendre en compte leur handicap, leur ALD et apprendre à gérer au mieux leur vie professionnelle et leur évolution de carrière.

1.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Bilans quantitatifs et qualitatifs des enquêtes
- Suivi du plan de communication
- Nombre de clics sur les actualités publiées dans Com'unity
- Nombre de formations par types et par entités
- % des salariés sensibilisés au parcours « exercer son métier sans discriminer »

CHAPITRE 2 : recrutement et intégration des nouveaux entrants

2.1 Contexte et objectifs

L'entreprise s'engage à mettre en oeuvre toute action visant à recruter et intégrer des personnes en situation de handicap, en cohérence avec le volume des embauches sur la période considérée. Pour cela, elle vise à :

- faire connaître nos métiers et diffuser nos offres d'emploi avec nos "partenaires recrutement" pour toucher un public le plus large possible
- encourager l'identification de futurs talents via la politique de stages et d'apprentissage notamment
- mener une politique incitative et rassurante auprès des candidats mais également des salariés et managers
- faciliter l'accueil et les aménagements par une présence active de la mission handicap notamment.
- anticiper les départs en retraite comme opportunité d'intégrer des candidats en situation de handicap

Les salariés pourront solliciter les différents référents identifiés et/ou adresser un mail à l'adresse électronique qui sera dédiée au sujet handicap et ALD pour obtenir des réponses à leurs différentes questions et bénéficier si nécessaire d'une orientation et d'un accompagnement individuel.

2.2. Actions et modalités de mise en œuvre

2.2.1. Recherche et suivi des candidats

Diffusion de nos offres d'emploi principales sur les sites d'emploi spécialisés et sites partenaires dédiés au handicap. En fonction de la nature des activités inhérentes aux postes à pourvoir, la mission handicap pourra avoir un rôle de conseil auprès des recruteurs pour cibler et orienter la recherche des candidats sur les sites les plus adaptés.

Participation à des opérations de recrutement nationales ou locales de recrutement type forums et actions pour l'emploi telles que la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Les initiatives locales seront partagées et mises en valeur pour qu'elles puissent être dupliquées.

Accompagnement et montée en compétences des recruteurs pour mieux aborder si nécessaire les entretiens de recrutement et les méthodes de questionnement liées au handicap et aux ALD, conformément aux lois relatives à la non-discrimination et en vue de rassurer les recruteurs sur la dimension humaine et inter personnelle.

Animation d'une "cvthèque handicap" : pour éviter la déperdition des profils et des compétences, les CV "validés" de stagiaires, apprentis, candidats non retenus pour un poste mais pourront être partagés entre marques pouvant avoir des besoins équivalents. Les CV provenant d'EA/ESAT désirant aller vers l'emploi ordinaire bénéficieront d'une attention particulière.

2.2.2. Mise en place d'un dispositif de cooptation

La cooptation permet d'impliquer et de rendre acteurs l'ensemble des salariés du groupe sur l'inclusion de candidats en situation de handicap. La direction souhaite adosser la "cooptation handicap" à la politique de cooptation existante (annexe 6).

Ainsi, elle prévoit deux modalités de mises en oeuvre :

- si un dispositif de cooptation existe déjà pour le poste : abondement de 500 euros sur le montant initial
- si aucun dispositif n'existe pour le poste : 800 euros

L'attribution sera faite lors de la validation de la période d'essai.

Tous les salariés pourront être force de propositions et s'inscrire dans la démarche, quel que soit leur métier au sein de l'entreprise, et pour l'ensemble des postes.

Ce dispositif sera évalué lors des commissions de suivi qui seront l'occasion de déterminer sa pérennisation ou non.

2.2.3. Apprentissage, alternance et stages

Reconduction de sessions en apprentissage : le groupe souhaite poursuivre son action de professionnalisation de personnes en situation de handicap en reconversion professionnelle. Sur la base des expériences menées, l'entreprise souhaite désormais diversifier les métiers, les périmètres et les publics, s'orientant plutôt vers des sessions mixtes associant personnes valides de tous profils et en situation de handicap.

Analyse des possibilités d'embauche en interne et en externe : à l'issue de chaque période d'alternance concluante pour les deux parties, étude des possibilités de positionnement en fonction des postes à pourvoir.

Politique stagiaires : le groupe encouragera l'accueil des stagiaires en situation de handicap en provenance d'établissements scolaires, universitaires et de Centres de Réadaptation Professionnelle. Elle s'appuiera sur l'expertise de ses partenaires institutionnels et associatifs.

2.2.4. Faciliter et suivre l'intégration

Sensibilisation des équipes accueillantes : avec l'accord du salarié et en fonction des besoins, une action de sensibilisation pourra être menée pour préparer au mieux l'accueil et

l'intégration du nouvel entrant dans son unité de travail. Coordonnée par la mission handicap, ces actions permettront à l'équipe de se rencontrer et échanger autour du handicap et de ses éventuelles contraintes liées à la situation individuelle et au contexte.

Process de suivi spécifique des nouveaux embauchés via des échanges réguliers pendant la période d'intégration avec un interlocuteur RH pour évaluer les besoins spécifiques en lien avec la nature du handicap.

Aménagement des postes : pour les salariés en situation de handicap ou en ALD au cas par cas, il s'agira d'anticiper et mobiliser les acteurs de la mise en oeuvre des aménagements attendus.

2.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Nombre de recrutements
- Nombre d'aménagements par périmètre liés à l'intégration
- Nombre et montant des actions de cooptations par périmètre
- Nombre d'apprentis et nombre de recrutés par périmètre
- Nombre de postes à pourvoir par rapport au nombre de personnes TH ou en ALD recrutés
- Nombre de stagiaires TH ou en ALD par périmètre et par rapport au nombre de stagiaires global groupe

Chapitre 3 : Maintien dans l'emploi et mobilité professionnelle

3.1. Contexte et objectifs

La direction du groupe et les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un plan d'actions en faveur du maintien dans l'emploi des salariés concernés, les objectifs principaux étant de:

- accompagner les salariés concernés dans leurs démarches et questionnements, en mobilisant au cas par cas les compétences et expertises des partenaires du groupe
- encourager les auto déclarations en démontrant les avantages internes et externes auxquels peuvent prétendre les salariés concernés
- faciliter l'équilibre des temps de vie
- organiser le maintien à l'emploi des personnes en inaptitude temporaire ou restriction d'aptitude délivrée par le service médical, dont le handicap ou l'ALD survient ou s'aggrave

Avec l'appui de la mission handicap, les managers et RH porteront une attention particulière au suivi des salariés handicapés et/ou en ALD afin d'anticiper et répondre au mieux à leurs besoins en matière de formation et d'aménagements.

Toutes les actions nécessaires seront mises en place en coordination avec les acteurs externes (médecin du travail, ergonomes de santé au travail, AGEFIPH...).

3.2. Actions et modalités de mise en oeuvre

3.2.1. Maintien dans l'emploi

Autorisation d'absences spécifiques rémunérées : de 2 journées ou quatre demi-journées par année civile (sur justificatif administratif ou médical) pour mener les démarches administratives et médicales (renouvellement, auto-déclarations, examens...) liées au handicap et aux ALD. Cette disposition vient compléter les dispositions légales existantes en termes d'autorisation d'absences non payées (Annexe 3).

Souplesse organisationnelle : dans le cadre d'un suivi de traitement rendu nécessaire par l'affection de longue durée ou le handicap. Au cas par cas et sur justification, les salariés pourront également bénéficier d'une souplesse organisationnelle ponctuelle. Par exemple, des aménagements d'horaires pour des rendez-vous médicaux, des participations en distanciel aux réunions afin de limiter les déplacements, etc.

Ajustements par le télétravail : conformément à l'accord télétravail art.3 "Collaborateurs et fonctions éligibles", le télétravail peut également s'appliquer à "toutes situations particulières traitées au cas par cas". Dans l'article 4 "Modalités d'organisation et de mise en oeuvre du télétravail", il est précisé que le nombre maximal de journées de télétravail (2 jours pour un temps complet et un jour pour un temps partiel) pourrait être dépassé en fonction de la situation. La durée de l'aménagement du travail sera variable en fonction de cette même situation.

Aménagements du poste de travail : les sociétés de l'UESTT s'engagent autant que faire se peut à mettre en oeuvre les aménagements de postes en concertation avec le médecin du travail. Au-delà de ces aménagements, des accompagnements spécifiques seront également prévus au mieux lors de formations (aides techniques et adaptations des supports ou de la pédagogie). Pour le périmètre Randstad Inhouse, des réflexions seront menées associant, par exemple, l'entreprise utilisatrice pour les aménagements au sein de l'agence hébergée. L'optimisation des financements nécessitera d'étudier chaque fois la répartition des coûts non remboursés entre les différentes parties prenantes.

La mission handicap réunira au besoin une cellule pour les cas nécessitant une prise de décision relative au "maintien dans l'emploi" d'un salarié.

Exemple : lorsque l'état de santé (hors invalidité) d'un salarié ne lui permet plus de continuer ses activités professionnelles, la cellule de "maintien dans l'emploi" aura pour mission d'identifier les différentes solutions possibles pour le salarié et décider conjointement de celle à mettre en oeuvre.

Cette dite "cellule de maintien" dans l'emploi sera coordonnée par la mission handicap. Elle sera constituée du référent RH du périmètre de rattachement du salarié, de son manager, d'un élu du périmètre, et si nécessaire du salarié, des services de santé au travail, d'ergonomes ou de spécialistes externes.

Accompagnement des salariés en ALD

Une campagne de sensibilisation et autour des ALD sera réalisée. Des modules de formation et des animations autour du sujet seront mises en oeuvre, notamment en s'appuyant sur les partenariats institutionnels et associatifs. L'objectif est de permettre à tous les acteurs concernés de connaître, comprendre et savoir agir au mieux aux différentes étapes clés liées

à la maladie, notamment à travers ce qu'elles impliquent pour les salariés et leur entourage professionnel proche.

Dans une situation d'ALD, l'entreprise s'engage à accompagner au mieux le salarié : écoute et attitude bienveillantes, partage d'informations, aménagement des activités et du temps de travail, soutien psychologique...

En cas d'absence longue durée, le suivi pendant l'absence est un élément clé. S'il est accepté par le salarié, il doit permettre de maintenir un lien avec le collectif. Il conviendra de proposer systématiquement ce lien, le contenu et la fréquence seront personnalisés et adaptés au cas par cas le cas échéant.

Concernant le retour après l'absence, il s'agira de traiter les éventuels besoins d'aménagements voire de reconversion professionnelle. Ainsi, les modalités pratiques relatives aux entretiens de retour longue durée seront notamment rappelées (annexe 7).

En complément, l'entreprise mènera une étude de faisabilité sur la possibilité de faire bénéficier les personnes en situation de handicap ou en ALD, absentes pour raison de santé (au moins 4 mois consécutifs) lors du merit plan, du dispositif d'augmentation (hors NAO) existant pour les congés maternité.

Cette étude sera menée au troisième trimestre de l'année 2019. Les résultats seront présentés dans de la première commission de suivi.

Rappel de l'existence de la cellule d'écoute et d'information : le groupe a mis en place une ligne d'écoute et d'accompagnement de tous ses salariés permanents, via numéro vert 7/24. Problématiques personnelles ou professionnelles, et questionnements peuvent être abordées en toute confidentialité et dans le respect absolu de l'anonymat (sauf demande de levée de la part de l'appelant).

3.2.2. Suivi des salariés en situation de handicap et en ALD

Suivi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi : le groupe se dotera d'un système d'automatisation et de relance des renouvellements de statuts de travailleurs handicapés. Ce processus permettra en outre de suivre les salariés concernés, l'accès aux informations étant limité par défaut aux RH concernés et à la direction RSE, notamment à travers la mission handicap, garante du suivi opérationnel.

Engagement de la direction à l'attention des bénéficiaires d'un véhicule de fonction : par le présent accord, la Direction s'engage à revenir sur sa politique visant, en cas de suspension du contrat de travail des salariés pour une durée de 4 mois et plus, à ne pas demander la restitution du véhicule de fonction si cette suspension résulte d'une absence pour maladie.

Il est précisé qu'il s'agit de quatre mois consécutifs d'absence, peu importe la durée de l'absence initiale et des prolongations.

En outre, cette mesure sera intégrée dans le contrat de travail et la charte conducteur signés par la ou le salarié nouvellement recruté. Pour tous les salariés déjà présents dans l'entreprise, la charte conducteur modifiée suite à la signature du présent accord sera soumise à approbation et signature électronique.

Il reste entendu que l'utilisation de la carte essence est interdite pendant toute la durée de ladite suspension du contrat et que les avantages en nature, contrepartie du maintien de la mise à disposition du véhicule, continueront à être dus par la ou le salarié. Lorsque la suspension dépasse une durée de un an, un entretien pourra être organisé avec la ou le salarié concerné pour faire un point sur sa situation.

Les absences de santé n'impacteront pas le montant de la gratification de 13ème mois pour les affections de longue durée.

Fond « aménagement de poste » : l'objectif est le 0€ à charge pour les matériels et équipements permettant au salarié concerné de mener à bien ses activités. Un poste de dépenses sera dédié à la prise en charge de certains surcoûts des aménagements de postes coûteux ou non pris en charge (financement de certains appareillages notamment).

Si une difficulté de prise en charge survient pour un salarié dans le cadre d'un besoin complémentaire relatif à ses conditions de travail (dépassement budgétaire), une information sera adressée au secrétaire de l'instance représentative du personnel en matière de prévention et de sécurité des salariés du périmètre de rattachement du salarié pour que le point puisse être partagé, discuté et arbitré au sein de cette même instance si cela apparaît nécessaire.

Si la situation de handicap le nécessite, et à titre temporaire, l'entreprise étudiera les solutions aux déplacements domicile-travail, et ce éventuellement en complément de l'aide individuelle accordée aux salariés demandeurs par l'agefiph.

Les salariés en mobilité réduite (PMR) seront pris à 100% dans le cadre de leurs déplacements domicile-travail. Pour les autres situations, il s'agira d'un traitement au cas par cas piloté et suivi par la mission handicap.

CESU (Chèques Emploi Service Universelle) préfinancés par l'employeur à 100% du plafond : afin de faciliter le recours aux prestations de service facilitant la vie quotidienne, la direction s'engage à préfinancer 100% du montant total des CESU pour les salariés reconnus travailleurs handicapés (vs 40% actuellement pour tous les salariés).

3.3. Accompagnement de la mobilité professionnelle

Suivi des mobilités fonctionnelles et géographiques : en vue d'offrir et encourager les possibilités d'évolution professionnelle des salariés reconnus travailleurs handicapés, ce suivi portera sur l'analyse de toutes les formes de mobilité, dans le respect de notre engagement en terme d'équité de traitement.

Un point d'attention particulier sera apporté lors de la revue des talents pour tous les salariés reconnus travailleurs handicapés ou en ALD, ayant émis des souhaits d'évolution.

Un entretien autour de la mobilité et de l'évolution professionnelles sera mis à disposition des salariés en situation de handicap et proposés. Une information sur cette démarche sera formalisée dans les supports de communication prévus au chapitre 1.

Mise en place d'un dispositif de repositionnement professionnel en externe dont l'objectif est de prévenir l'éventuelle désinsertion professionnelle. Au cas par cas, ce dispositif d'accompagnement sera réalisé par un cabinet spécialisé qui mettra en oeuvre différentes

actions (entretiens, tests de positionnement, RDV de découvertes des métiers pour définir un projet et le mettre en œuvre).

3.4. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Nombre de bénéficiaires des journées spécifiques rémunérées
- Nombre de demandes d'aménagements et réalisations de poste et coûts associés par type d'aménagement et analyse des écarts
- Bilan dotation des CESU
- Nombre d'avis d'inaptitudes avec proposition de reclassement réalisée // ayant entraîné un licenciement
- Nombre de mobilités professionnelles / formation par type et par entité/région (sur l'ensemble des mobilités)
- Bilan de l'utilisation du "Fond aménagements"

CHAPITRE 4 : collaboration avec le secteur protégé

4.1. Contexte et objectifs

Le groupe souhaite réaffirmer sa volonté de développer sa collaboration avec les différents acteurs du secteur protégé, qu'il s'agisse des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), des EA (Entreprises Adaptées) ou des TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés), en vue de :

- permettre de travailler à des personnes non encore directement employables dans le secteur ordinaire
- déléguer certaines tâches des salariés permanents permettant un gain de temps ponctuel, opération devant être coordonnée et validée en amont
- favoriser l'optimisation de nos contributions en contribuant à l'emploi des personnes en situation de handicap
- sensibiliser concrètement par le recours au secteur protégé et plus particulièrement aux ESAT "Hors Murs" et TIH qu'un travailleur handicapé est tout aussi opérationnel qu'un salarié dit "valide"

Le groupe envisage une progression de 50% du montant dédié au recours au secteur protégé dans les trois années suivant la signature du présent accord.

4.2. Actions et modalités de mise en œuvre

Analyse des besoins par grandes familles d'achat : cette analyse sera menée en collaboration avec la direction des services généraux et plus particulièrement avec le service achats. Elle permettra d'identifier les prestations transférables et d'identifier les acteurs du secteur protégé pouvant les réaliser.

Facilitation du recours à la « cotraitance » entre les ESAT/EA et les fournisseurs du groupe à travers notamment une formation des interlocuteurs clés internes impliqués dans les achats. Quand cela est possible, une sensibilisation de notre politique co-traitance sera effectuée auprès de nos fournisseurs, pouvant aboutir sur l'ajout d'une clause spécifique dans les appels d'offres et les contrats cadres.

Création et diffusion d'un document de synthèse qui présente les types de prestations possibles et les prestataires pouvant les réaliser. Ce document sera intégré dans l'espace intranet dédiée au service achats et déjà existant. pour les TIH, le groupe communiquera sur la plateforme TIH business (<https://tih-business.fr/>)

Recours aux ESAT "hors les murs" : le groupe souhaite pérenniser et développer ce type de partenariat qui répond à un double objectif, celui de permettre à des salariés du secteur protégé de venir réaliser des prestations in situ, tout en permettant aux salariés permanents d'être sensibilisés par la présence de professionnels en situation de handicap.

4.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

Bilan qualitatif et quantitatif des achats avec le secteur protégé par type d'activité : nature des prestations, volume sous-traité, montant des achats, répartition par familles de dépenses.

PARTIE 2 :

salariés intérimaires et intérimaires en CDI-I

CHAPITRE 1 : communication et formation

1.1. Contexte et objectifs

Différents canaux de communication à destination des intérimaires existent et sont à disposition pour toucher et sensibiliser les salariés intérimaires au sujet du handicap : campagne de mailings, courriers d'information, espace internet spécifique, outils internes...

L'objectif de l'entreprise est de promouvoir notre politique d'inclusion des personnes en situation de handicap ou en ALD, partager nos actions et rendre accessibles toutes les informations nécessaires à l'ensemble des salariés intérimaires, en situation de handicap ou non, en nous appuyant sur les sites officiels institutionnels et associatifs.

Il est essentiel de souligner l'implication de la DRH intérimaires et des équipes qui la composent. Les actions seront menées en parfaite association et en étroite collaboration avec leurs compétences opérationnelles.

1.2. Actions et modalités de mise en oeuvre

1.2.1. Actions de communication et marque employeur

Mise à jour et diffusion d'une information sur la politique handicap du groupe en France : nos engagements et le présent accord portent sur les salariés permanents et intérimaires, il est essentiel que ces deux populations en connaissent les principaux enjeux et les actions prioritaires mises en oeuvre.

Rappel des dispositifs spécifiques de la branche : la branche a créé des dispositifs d'accompagnement à l'emploi, à l'évolution de carrière et au maintien dans l'emploi des salariés intérimaires à travers son opco et son fond de solidarité. Le FAS-TT a également mis en place un service social pour écouter, informer et conseiller les salariés intérimaires ; ce dispositif sera également rappelé. Le groupe communiquera par le biais des canaux les plus efficaces les informations utiles, notamment les liens vers les sites de référence sur le sujet.

Optimisation des espaces dédiés existants : les différentes informations sur les actions du groupe en faveur des travailleurs handicapés intérimaires et en ALD seront mis à disposition dans les outils destinés aux intérimaires : portail, applications Android et IOS dédiées par marque, et tout autre support existant ou à venir.

Information sur les engagements du prism'emploi et du secrétariat d'Etat : salariés permanents et intérimaires pourront accéder au contenu des actions prévues et menées en faveur des salariés intérimaires en situation de handicap, dont la création du nouveau motif de recours expérimental.

Partage vers les prospects et entreprises utilisatrices : il s'agira d'une part de faire la promotion de nos engagements, de nos actions et de nos réussites afin d'encourager et développer le recours aux salariés intérimaires reconnus travailleurs handicapés. D'autre part, l'information dont le format est à discuter permettra également de sensibiliser ces publics à l'emploi des travailleurs handicapés et aux intérêts humains, sociétaux, légaux et financiers.

EATT : suite à la parution du décret le 26 Avril 2019, le groupe étudiera la possibilité de se rapprocher d'une EA partenaire ayant déjà commencé à travailler ce projet.

1.2.2. Actions de formation et sensibilisation

Il est à rappeler que l'accord de branche sur la sécurisation des parcours professionnels prévoit pour les intérimaires handicapés, des actions de formation en vue d'améliorer leur employabilité.

Le groupe est donc engagé en ce sens, veillant dès que possible à favoriser l'employabilité des intérimaires reconnus travailleurs handicapés par l'obtention de diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle.

Pour accompagner cette politique, des actions seront menés à l'attention des principales parties prenantes :

Sensibilisation des équipes RH intérimaires : pour cette population, un temps sera dédié à la prise de connaissance des dispositifs et mesures spécifiques aux salariés intérimaires. L'objectif est que celles-ci puissent le cas échéant répondre aux interrogations de premier niveau et accompagner / orienter les salariés.

Sensibilisation agences sur l'accueil, le recrutement, la délégation et l'accompagnement de personnes en situation de handicap. Un outil digital a été développé avec le concours du Club Handagés afin de répondre aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap lors de leur parcours en agence. Il sera déployé au sein des réseaux concernés.

Sensibilisation de fonctions commerciales : les managers et équipes grandes comptes notamment seront accompagnés sur leur pleine appropriation des enjeux et actions relatives à l'insertion de candidats reconnus travailleurs handicapés au sein des clients et sur le développement du nouveau motif spécifique.

1.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Taux d'ouverture et de lecture des communications adressées ou supports mis en ligne dès que cela est techniquement possible

CHAPITRE 2 : recrutement et intégration

2.1. Contexte et objectifs

Le groupe Randstad en France s'engage sur la durée du présent accord à tout mettre en œuvre afin de favoriser la délégation d'intérimaires en situation de handicap et/ou en ALD en cohérence avec les besoins des entreprises utilisatrices.

L'objectif est d'une part, de mettre en œuvre nos engagements sociétaux et d'autre part, de favoriser le taux d'emploi de personnes en situation de handicap des entreprises utilisatrices.

2.2. Actions et modalités de mise en oeuvre

Nouveau motif de recours expérimental : il est déployé depuis janvier 2019 et est associé au recueil consentement obligatoire des intérimaires qui doivent expressément donner leur accord pour être délégués en missions sur ledit motif.

Le groupe s'engage à expliquer et promouvoir ce nouveau cas de recours par des actions d'informations auprès des réseaux, des fonctions commerciales et des entreprises. Pour cela, la mission handicap coordonnera le projet avec la drh intérimaires et la direction de la prévention permanents.

Diffusion des offres sur les sites spécialisés handicap : afin de développer l'emploi en intérim des personnes en situation de handicap, les offres à pourvoir pourront être publiées sur les sites les plus adaptés. Toutes seront diffusées sur l'Agefiph et pourront l'être sur les sites de nos partenaires en fonction de l'adéquation offres / profils de compétences.

Participation à la semaine SEEPH : à l'échelle locale et avec l'accompagnement de la mission handicap, la DRH intérimaires, le marketing et les salariés des réseaux s'associeront aux événements locaux et nationaux proposés lors de l'événement (forums, cafés des réussites, sessions de recrutement...).

Etude de la mise en place d'un dispositif de cooptation : la cooptation permet d'impliquer et de rendre acteurs les salariés intérimaires sur l'inclusion de candidats au sein des entreprises utilisatrices. La direction souhaiterait adosser une "cooptation handicap" à la politique de cooptation existante, afin de favoriser l'inclusion de candidats en situation de handicap. Ainsi, elle prévoit de mener avec le service marketing une étude de faisabilité afin d'en définir les modalités, en complément du dispositif actuel.

2.2. Faciliter et suivre l'intégration

Aménagement de poste préalable à la mission : certaines situations individuelles nécessitent anticipation et mobilisation des acteurs en amont de la mission pour mettre en oeuvre des aménagements préconisés par le médecin du travail.

Certains aménagements pourront faire l'objet d'une étude de faisabilité préalable avec le représentant de l'entreprise utilisatrice, tenant compte que l'action de l'entreprise est restreinte aux aménagements transportables. L'optimisation des financements nécessitera d'étudier chaque fois la répartition des coûts non remboursés entre les différentes parties prenantes.

Sensibilisation des équipes accueillantes : dans la mesure du possible et au cas par cas, certaines situations pourront faire l'objet, à la demande du client notamment, d'une action spécifique de sensibilisation visant au bon déroulement de la mission.

2.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Nombre de délégations d'intérimaires travailleurs handicapés par entité
- Nombre de recours au nouveau motif dédié
- Nombre et nature d'aménagement de poste en vue de l'intégration
- Nombre de CDI I recrutés en situation de handicap déclaré

CHAPITRE 3 : maintien dans l'emploi et mobilité professionnelle

3.1. Contexte et objectifs

La Direction du groupe entend assumer sa responsabilité sociétale en favorisant la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap et d'ALD.

Les collaborateurs des réseaux porteront une attention particulière au suivi des salariés handicapés et/ou en ALD afin d'anticiper au mieux leurs besoins :

- en matière de formation,
- d'aménagement de poste,

Toutes les actions nécessaires seront mises en place en coordination avec les acteurs internes (DRHI, mission handicap) et externes (médecin du travail, ergonomes de santé au travail, AGEFIPH...).

3.2. Actions et modalités de mise en oeuvre

Aménagement du poste de travail (siège ergonomique/assis debout, clavier/souris, plage braille,...) suite aux préconisations du médecin du travail et de son équipe pluridisciplinaire.

Comme pour les aménagements préalables à la prise de poste, certains nécessiteront une étude de faisabilité préalable avec le représentant de l'entreprise utilisatrice, l'action du groupe est restreinte aux aménagements transportables. L'optimisation des financements nécessitera d'étudier chaque fois la répartition des coûts non remboursés entre les différentes parties prenantes. Pour rappel les aménagements "transportables" appartiennent au salarié intérimaire qui en bénéficie (ex : fauteuil ergonomique).

Le groupe se rapprochera si nécessaire de ses partenaires, tels que associations spécialisées, experts,... pour réaliser une analyse complète du poste et de l'environnement de travail.

Accompagnement des intérimaires victimes d'AT (accident du travail) : les salariés en situation de handicap ou en ALD avant ou en raison de cet AT ou de cette MP (maladie professionnelle) bénéficieront d'un accompagnement spécifique.

Une cellule ad hoc de suivi et d'accompagnement des intérimaires victimes d'AT avec arrêt supérieur à 90 jours doit être créée dans les premiers mois suivant la signature de l'accord, y compris en intermissions. Elle associera différents acteurs clés de la direction générale des ressources humaines à travers la direction RSE représentée par la mission handicap, la direction juridique intérimaires et la DRH intérimaires.

Cette cellule a pour objectif de s'assurer de la prise en charge optimale du salarié au moment de l'accident et dans les suites de celui-ci jusqu'à sa possible reconnaissance de salarié handicapé. Les mesures d'accompagnement prévues dans le présent accord pourront constituer un relais de la cellule pour la suite de la carrière professionnelle de l'intérimaire concerné.

La cellule veillera, dans la mesure du possible, à ce que les reclassements des salariés intérimaires victimes d'AT soient réalisés "en interne" auprès des clients des agences concernées.

3.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

- Nombre et nature des aménagements de poste et coûts associés par type d'aménagement
- Nombre de personnes suivies par la cellule et actions associées
- Nombre de salariés intérimaires dont arrêts > 90 jours
- Nombre de CDI I en situation de handicap qui quittent l'entreprise
- 100% des EPE proposés pour des CDI en situation de handicap
- Nombre d'entretiens acceptés et tenus des CDI I en situation de handicap
- Nombre de formations longues au CDI I en situation de handicap (+35 heures)
- Typologie et mesures d'accompagnement (formation notamment) pour les intérimaires délégués sous le motif de délégation spécifique aux salariés intérimaires en situation de handicap

Partie 3 :
partenariats associatifs et institutionnels

CHAPITRE 1 : partenariats

1.1. Contexte et objectifs

Une politique de partenariat pertinente, adaptée et pérenne est essentielle pour atteindre les objectifs que l'entreprise s'est fixés. Les partenariats doivent nous permettre de disposer d'un accompagnement et de moyens concrets pour nous accompagner à chaque étape clé de la mise en oeuvre du présent accord, soit la sensibilisation, le recrutement, la formation et le maintien dans l'emploi.

Parce que les partenaires couvrent des besoins communs aux actions prévues à destination des salariés permanents et des salariés intérimaires, ils font l'objet de cette troisième partie.

La direction a ciblé essentiellement des partenariats nationaux ayant des périmètres d'actions locaux permettant de répondre aux différents enjeux du terrain et aux besoins spécifiques des acteurs de proximité.

Ainsi les principaux partenaires ont été choisis tenant compte de leur expertise, leur présence sur le territoire national et leur notoriété. L'entreprise pourra notamment :

- appuyer ses actions de sensibilisation sur des méthodes et outils existants
- bénéficier d'outils pédagogiques innovants ayant fait leurs preuves
- disposer de viviers de candidats au plus près des besoins locaux
- s'inscrire dans des actions nationales organisées autour de la thématique du handicap et des ALD (forums, réunions interentreprises, opérations de recrutement...)
- gagner en visibilité et faire rayonner sa marque employeur sur le sujet

La liste des partenaires ci-dessous est ni figée ni exhaustive. Elle constitue le socle de la politique de partenariat que la direction a défini, mais elle peut évoluer au fil des mois et des propositions du terrain, notamment par des démarches ponctuelles et locales qui pourront être accompagnées et soutenues.

1.1. Principaux partenaires institutionnels et associatifs

LADAPT

Association loi 1901, reconnue d'utilité publique. Elle "accompagne la personne handicapée dans son combat ordinaire et celui de sa vie quotidienne."

Avec 117 établissements et services d'accompagnement, de formation, d'insertion, de scolarisation ou de soin, LADAPT accompagne en France chaque année plus de 15.000 personnes.

Leur projet associatif et leur dynamique de co-construction sont un des atouts clés de la structure. Enquêtes en ligne, modules de sensibilisation, conseil, événements liés à l'emploi... des projets de collaboration doivent être approfondis et définis dans le temps avant lancement des premières opérations dans la continuité de la signature du présent accord.

Ses implantations sur tout le territoire national nous permettront de répondre à nos besoins, en central et de façon locale.

Exemples d'actions de partenariat :

- Utilisation du job board de LADAPT, afin de diffuser nos offres permanents et intérimaires.
- Réalisation des enquêtes tous salariés et permanents reconnus travailleurs handicapés.

Entreprise & Cancer

L'association Entreprise & Cancer a été créée en 2011. Elle réunit des professionnels issus d'horizons variés : consultants et responsables de ressources humaines, médecins du travail, oncologues, psychologues, managers, dont la vocation est d'aider les entreprises à mieux accompagner leurs salariés touchés par la maladie.

Les enjeux humains et professionnels sont centraux. A titre d'exemple, c'est plus de 385 000 nouveaux cas de cancer qui sont détectés tous les ans en France (source La Ligue contre le cancer 2018), 120 000 personnes exerçant une activité professionnelle et environ 80 % qui reprennent leur activité dans les deux ans après le diagnostic.

La question des ALD et maladies invalidantes est un des axes important de la politique du groupe.

Ainsi et pour permettre une meilleure connaissance et un accompagnement efficace des situations individuelles, le groupe va mener des opérations autour de 3 axes principaux :

- Sensibiliser les salariés à une meilleure prise en compte des personnes atteintes d'un cancer ou de leurs proches aidants.
- Former les responsables de ressources humaines et les managers à la compréhension de l'impact de la maladie et aux exigences d'un accompagnement réussi
- Accompagner le groupe, quand ce sera nécessaire, dans la mise en place de parcours individualisés de maintien et/ou de retour à l'emploi.

Exemple d'action de partenariat :

- Sensibilisation aux problématiques rencontrées par un salarié victime d'un cancer ou d'une maladie invalidante

Cap emploi

Cap emploi est un réseau national composé de 118 organismes définis par la loi du 11 Février 2005. Au sein de ce réseau, chaque Cap emploi assure une mission de service public au niveau départemental en complément de l'action de Pôle Emploi.

Son action vise à favoriser l'embauche des personnes handicapées dans les entreprises, privées ou publiques.

Ces structures, regroupant notamment les SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) apportent un service de proximité et une expertise permettant de proposer une réponse adaptée aux besoins des personnes handicapées qu'elles accompagnent et des employeurs qui souhaitent les recruter ou les maintenir dans l'emploi.

Leurs missions visent à faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans/en emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public (administrations d'Etat, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

Notre partenariat qui reste à structurer et développer localement, devrait permettre de disposer de tous leurs services afin de favoriser la recherche de candidats, d'utiliser leur expertise dans le maintien dans l'emploi et de co-construire des actions communes.

Exemple d'action de partenariat :

- Déclinaison du partenariat national en local pour la diffusion de nos offres et la recherche de candidats.

CRP (Centres de rééducation Professionnels)

Les centres de rééducation professionnelle sont des établissements médico-sociaux qui accueillent des personnes handicapées et leur dispensent une formation qualifiante de longue durée avec la possibilité d'être rémunérées.

Peut bénéficier d'une formation en centre de rééducation professionnelle toute personne reconnue travailleur handicapé qui ne peut plus exercer son ancien métier ou qui n'a pu avoir accès à une formation professionnelle, suite à un accident ou à une maladie, nécessitant un accompagnement médico-social. Lors de la formation, la personne a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Notre partenariat qui reste à développer localement, devrait permettre de s'associer à la transition vers l'emploi de personnes formées et de co-construire au cas par cas, des actions de formations communes en fonction des besoins locaux.

Exemple d'action de partenariat :

- Intervention sur les sessions de formations afin de recruter des candidats formés sur les besoins de nos clients.

1.2. Autres partenariats

L'Association Messidor

Messidor insère en emploi depuis 40 ans des personnes souffrant de troubles psychiques en leur offrant un parcours de transition avec un vrai travail rémunéré. Les personnes choisissent des activités de service au contact de la clientèle dans des établissements de transition (ESAT ou EA) ou directement en entreprise avec le job coaching (emploi accompagné).

Le travail offert à la personne en situation de handicap psychique doit avoir un contenu qui favorise son rétablissement au niveau personnel et professionnel.

Messidor privilégie comme support économique les activités de service gérées au plus près des réalités du milieu ordinaire, chacune des activités étant indistinctement ouverte aux femmes et aux hommes : espaces verts, hygiène et propreté, prestation logistique, traiteur et restauration.

Notre partenariat permettra de diversifier les recours au secteur protégé et adapté en contribuant à l'insertion par l'emploi de personnes en situation de handicap.

Exemple d'action de partenariat :

- Etude et recours aux ESAT/EA de MESSIDOR sur des familles d'achats préalablement étudiées avec le service concerné.

Handisport

Concernant l'emploi, Handisport a une logique d'insertion sociale et professionnelle du public handicapé qu'elle a lancée au niveau national. A ce titre et par son engagement et sa notion de service public, elle se doit d'être un relais supplémentaire pour l'inclusion de personnes en situation de handicap.

Par le sport, qui est sa mission d'origine, la FFH peut aider à l'insertion professionnelle. C'est pourquoi le groupe pourra proposer ses offres d'emplois, de formations, de stages... et ainsi créer du lien entre les institutions et les acteurs du réseau.

De plus, le dépassement de soi dans le handisport est un bon moyen de sensibiliser le plus grand nombre à travers les valeurs qu'il porte : il sera ainsi envisagé de participer à certaines manifestations handisport avec les salariés du groupe, mais également, afin d'enrichir notre capital humain, de développer un programme particulier avec les athlètes handisport sur leur intégration en entreprise ou leur reconversion professionnelle.

Exemple d'action de partenariat :

- Actions de sensibilisations, grâce aux parallèles entre les valeurs du Handisport et la performance des athlètes, avec le monde des entreprises et de ses attentes.

Hangagés

Hangagés est une association qui regroupe une quinzaine de responsables mission handicap de grandes entreprises ou associations qui s'investissent sur le sujet du handicap.

Des réunions mensuelles permettent d'échanger sur les bonnes pratiques mais aussi et surtout de porter des projets communs au cours de groupes de travail opérationnels. L'une des prochaines réalisations portera sur la création d'un e-learning destiné à la formation des permanents à l'accueil des personnes en situation de handicap en fonction de leurs besoins respectifs.

A terme, ce partenariat nous permettra d'être contributeur sur les différents projets et de bénéficier des retours d'expérience et bonnes pratiques des autres entreprises.

Exemple d'action de partenariat :

- Réalisation d'un E-learning spécifiquement dédié à l'accueil de personnes en situation de handicap ou de fragilité.

Grandes écoles

Le groupe Randstad est associé à différentes grandes écoles telles que l'essec, centrale Supélec.

Dans le cadre plus précis du handicap, le groupe souhaite maintenir les relations avec l'IGS (Institut de Gestion Sociale). L'IGS est déjà partenaire du groupe dans le cadre des cycles de formation en apprentissage de travailleurs handicapés.

Le principe de l'alternance est maintenu, même si la direction se réserve la possibilité de revoir la cible et les modalités pratiques de mise en oeuvre (marques et métiers concernés, élargissement de la démarche à des promotions mixtes...). Il est entendu que les alternants en situation de handicap n'impacteront pas le ced du périmètre concerné.

Le groupe souhaite en outre approfondir les relations avec les missions handicap de ces structures qui en sont dotées. L'objectif majeur est de constituer un vivier de candidats en situation de handicap ayant les compétences attendues au sein de l'entreprise et de favoriser le partage des bonnes pratiques.

Qu'il s'agisse des partenariats écoles ou associations, la taxe d'apprentissage est un levier d'action sur lequel la direction a souhaité prioriser et investir.

Exemples d'actions de partenariat :

- Interventions auprès des étudiants
- Mise en oeuvre d'actions de formations (Hand'IGS et les apprentis).

AFMD (Association Française des Managers de la Diversité)

L'AFMD est une association d'intérêt général fondée en 2007 par des managers soucieux de gérer au mieux la diversité de leurs collectifs de travail. Réseau, espace d'échanges et laboratoire d'idées, elle réunit aujourd'hui plus de 130 organisations (entreprises, institutions, collectivités, associations, grandes écoles et universités).

L'AFMD se positionne comme l'acteur de référence, précurseur et engagé en matière de diversité et d'inclusion dans les organisations, ayant pour objectif de permettre à chaque manager d'intégrer les enjeux de la diversité dans sa pratique opérationnelle.

Notre partenariat actif et les liens réguliers entretenus avec l'association nous permettra d'être acteur et de bénéficier :

- Des rencontres et des projets : petits-déjeuners, groupes de travail, partenariats associatifs et de recherche, conférences publiques
- Représentation et interventions : conférences nationales et internationales, consultations par les pouvoirs publics
- Valorisation de l'intelligence collective : les collections de livres édités par l'AFMD, les cahiers territoriaux, de multiples outils (kits, e-book, vidéos, fiches pratiques...)
- Partage et mise en relation : entre les adhérents et chercheurs

- Anticipation et prospective : impulser et proposer des solutions aux enjeux de demain en termes de management de la diversité.

Exemple d'action de partenariat :

- Participation à des groupes de travail inter-entreprises sur différents sujet du handicap, afin de mettre en oeuvre des bonnes pratiques.

Arpejeh (Accompagner la Réalisation des Projets d'Études de Jeunes Élèves et Étudiants Handicapés) : est une association réunissant des entreprises et des acteurs publics de tous secteurs, engagés dans une politique active en faveur de l'emploi des personnes handicapées, de l'égalité des chances et de la diversité.

L'association Arpejeh s'adresse à tou(te)s les élèves dès la 3ème et étudiant(e)s handicapé(e)s, qu'ils (elles) soient au début, en cours ou à la fin de leur parcours de formation, pour :

- Mutualiser la volonté et les moyens des entreprises et des acteurs publics pour déployer des actions en direction des élèves et des étudiants handicapés, afin de contribuer à lever les obstacles culturels et institutionnels auxquels sont confrontés les adolescents handicapés tout au long de leur parcours de formation.
- Informer dès le collège les jeunes adolescents handicapés et leur environnement (familial, pédagogique, associatif) sur les métiers des organisations membres de l'association, afin d'aider ces jeunes personnes à se projeter dans un avenir professionnel qualifié.
- Accueillir, favoriser et faciliter la relation entre jeunes personnes handicapées et professionnels, en offrant aux élèves et étudiants handicapés un accès privilégié à des stages professionnels, des stages découvertes, des visites d'entreprises, des rencontres avec des collaborateurs/trices.
- Accompagner les étudiants handicapés dans leur parcours d'études supérieures pour favoriser la construction de leur projet professionnel et leur accès à l'entreprise.

Exemple d'action :

- En local, possibilité d'accompagner les jeunes en situation de handicap vers un projet professionnel cohérent avec les attentes du monde économique

1.3. Indicateurs de pilotage et de suivi

Bilan qualitatif et quantitatif des actions menées avec les différents partenaires : nom du partenaire, nature des actions, résultats.

Partie 4 :
gouvernance et dispositions finales

CHAPITRE 1 : GOUVERNANCE

1.1. Contexte et objectifs

La politique et les orientations générales liées au handicap et ALD sont définies au plus haut niveau de l'entreprise avec le concours de la direction RSE du groupe. Celle-ci porte la politique les orientations générales, définit les actions prioritaires à mener. Elle optimise et répartit les moyens alloués et elle est garante de l'avancée des engagements et du fonctionnement général des instances de pilotage et de suivi. Elle pourra s'appuyer sur le soutien d'ambassadeurs du comex et l'implication de toutes et tous aux différents niveaux de l'entreprise.

Dans ce cadre, la mission handicap est un pilier de la réussite opérationnelle des engagements. Celle-ci devra d'une part relayer la politique du groupe en matière de diversité et d'inclusion au sens large, et d'autre part promouvoir et développer l'inclusion de travailleurs en situation de handicap en particulier en utilisant l'ensemble des moyens alloués de façon efficiente.

En tant que responsable opérationnel et expert référent au niveau de l'entreprise, la Mission handicap devra aussi pouvoir s'appuyer sur des réseaux internes existants ou à construire présentés au point 1.2 du présent accord.

La réussite de notre politique sera évaluée sur la base des résultats qui seront obtenus. Pour cela, l'ensemble des actions devra être mené comme un projet global (annexe 8 : Tableau de synthèse des actions de l'accord handicap et ALD) et faire l'objet de bilans réguliers et d'ajustements si nécessaire.

C'est par l'association de tous les acteurs et uniquement grâce à l'engagement et à l'implication de toutes et tous que nous pourrons nous féliciter de nos progrès sur le sujet.

1.2. Instances de pilotage

Le comité de pilotage

Animé au niveau de la direction RSE, il a pour objectifs de :

- Partager la politique et les enjeux stratégiques relatifs au handicap et ALD
- Fédérer les acteurs clés autour des objectifs fixés
- Echanger autour des actualités juridiques, associatives et institutionnelles
- Statuer sur le bilan annuel des actions engagées
- Assurer un arbitrage dans le cas de situations complexes

Il se réunira deux fois par an et pourra, en cas de besoin, être réuni de façon exceptionnelle.

Sa composition, si elle peut évoluer en fonction des besoins, doit inclure différentes directions du groupe, soit :

- l'ambassadeur du comex
- le (ou la) DRH intérimaires et le (ou la) DRH permanents
- le (ou la) directeur de la communication

- le (ou la) directeur du marketing
- un (ou une) directeur de domaine de la DSI
- le (ou la) responsable des achats du groupe

Un (ou une) représentant de la direction juridique sera également invité permanent et interviendra sur ces domaines d'expertise lorsque nécessaire.

Des invités seront conviés ponctuellement en fonction des sujets à porter, qu'il s'agisse de salariés permanents ou intérimaires, et également de partenaires dont un témoignage / une présentation pourrait apporter un éclairage précieux.

La mission handicap

Sous la responsabilité de la direction RSE et dans le cadre des priorités définies, la mission handicap est garante de la mise en œuvre de politique de recrutement, d'intégration et de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

Elle est un relais entre les différents services de l'entreprise, mais également avec les prestataires externes dédiés au sujet, comme les partenaires (partie 3). C'est le rouage essentiel d'une bonne gestion de l'intégration et du maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.

La Mission Handicap a également pour rôle de contribuer à faire évoluer les mentalités au sein de l'entreprise. Cela concerne aussi bien les salariés eux-mêmes, que les managers, les ressources humaines, mais aussi les candidats souhaitant postuler.

En interne, la mission handicap :

- Accompagne l'entreprise dans l'atteinte de son obligation d'emploi en favorisant le recrutement, l'intégration et l'auto déclaration de salariés en situation de handicap
- Apporte un soutien aux acteurs de terrain, notamment les RH, les managers, et les équipes formation
- Suit et accompagne les salariés en situation de handicap, notamment à travers son rôle de conseil et d'orientation auprès des salariés en demande
- Anime les référents handicap du groupe
- Assure les liens et la cohérence entre les acteurs de la drh permanents et de la drh intérimaires
- Participe aux actions de communication et de sensibilisation
- Accompagne le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

En externe, elle :

- Met en place et participe à des animations et événements en lien avec le handicap et les ALD, tels que les forums de recrutement, petits déjeuners, réunions de partage avec d'autres missions handicap
- Rend visible son expertise et les actions du groupe auprès de ses interlocuteurs partenaires institutionnels et associatifs notamment
- Développe les partenariats et s'assure des actions concrètes
- Accompagne à la demande les entreprises utilisatrices

La mission handicap sera renforcée par un apprenti dédié aux actions de cet accord.

Les référents handicap

Les équipes RH opérationnelles sont des interlocuteurs de proximité au sein de leur périmètre de responsabilité. Plus que des relais de la politique handicap du groupe, ils en sont des acteurs clés de la politique handicap du groupe. A ce titre, ils seront sensibilisés et formés en fonction de leurs besoins spécifiques : connaissance du handicap en général et des nouveautés réglementaires, partage et appropriation des mesures de l'accord, plus particulièrement celles liées à leur cœur de métier.

La direction RSE s'appuiera également sur des acteurs internes au sein de :

- la direction juridique permanents
- la direction juridique intérimaires
- la direction RH intérimaires
- les supports réseaux

En parallèle, des salariés volontaires seront sollicités afin de travailler sur des actions de l'accord et pour contribuer à leur mise en œuvre. Ils en seront les ambassadeurs dans leurs environnements respectifs.

A terme, la direction RSE souhaite construire un réseau de référents handicap dans le groupe, avec un maillage régional. Ce réseau se construira dans le temps, l'objectif étant de déployer la stratégie de mise en place d'un réseau élargi, progressivement et en fonction des besoins.

La communauté des référents handicap devra être animée régulièrement et notamment par la mission handicap : au quotidien, en fonction des besoins, ou lors de réunions trimestrielles physiques ou téléphoniques.

Ces échanges permettront un suivi des actions, des retours d'expériences et la coordination sur des projets communs.

Au global, les référents handicap auront pour vocation de :

- porter nos valeurs et notre politique d'inclusion auprès de leurs interlocuteurs internes et externes
- relayer les actions notamment issues du présent accord auprès de leur périmètre
- partager les besoins identifiés en matière d'accompagnement et de formation
- alerter sur les situations « à risques » et problématiques rencontrées
- être force de propositions sur des actions
- conseiller les managers et salariés sur les questions handicap ou en ALD
- aider aux opérations de recrutement notamment par une présence sur des salons emploi dédiés aux candidats handicapés
- partager les besoins formation
- accompagner sur le volontariat l'intégration des nouveaux entrants en faisant le lien avec les parties prenantes
- partager toutes les informations jugées utiles pour une consolidation à l'échelle du groupe
- participer à des groupes de travail ponctuels relatifs au sujet

1.3. Commission de suivi paritaire

Les parties signataires conviennent de se réunir chaque semestre dans le cadre d'une commission de suivi qui aura pour objet d'examiner les conditions d'application du présent accord et les actions menées, d'évaluer les résultats et d'être force de proposition. Elle pourra être convoquée de manière extraordinaire, le cas échéant.

Il s'agit d'une commission paritaire qui se compose pour la direction d'un représentant de la direction générale des ressources humaines (direction RSE), du responsable de la Mission Handicap et d'un membre de la direction juridique. Pour les partenaires sociaux, chaque délégué syndical central sera convié et pourra être accompagné de deux représentants de son organisation.

Des acteurs du réseau pluridisciplinaire handicap, des partenaires internes (acheteurs, communication, moyens généraux,...) et externes pourront être associés aux réunions de la Commission de suivi en fonction des sujets traités. Ces commissions pourront se tenir sur une journée entière.

Il a été convenu qu'une première commission se tiendra au dernier trimestre de l'année de signature du présent accord pour effectuer un premier bilan général. Sur la base de ce dernier et en accord avec toutes les parties, des ajustements pourront être conjointement décidés.

En parallèle et compte des évolutions en cours au niveau législatif et réglementaire, toute mesure pouvant être structurante pourra être organisée avec les partenaires sociaux pour examiner les actualités juridiques inhérentes au sujet.

1.4. Eléments budgétaires prévisionnels

L'ensemble des actions prévu pour le handicap et les ALD, dans le présent accord doivent faire l'objet d'un pilotage et d'une optimisation budgétaire.

L'entreprise pourra bénéficier des compétences, de l'expertise, des outils et actions des partenaires du groupe (partie 3). Par exemple : modules de formation, auto formations à distances, forums, supports de documentation et informations.

En terme d'investissement direct, un budget de 180k€ a été alloué pour 2019 et sera réparti comme suit :

Communication et formation	5 %
Kit de sensibilisation, modules de formation, auto-formation, outils de communication, participation à des événements...	
Recrutement et intégration des nouveaux entrants	8 %
Forum de recrutement présentiel ou virtuel, SEEPH, dispositif de cooptation, Job board, session d'apprentis et alternants...	
Maintien dans l'emploi et mobilité professionnelle	12 %
Fond de maintien, préfinancement des CESU, aménagements de postes, sensibilisation à l'accueil...	
Collaboration avec le secteur protégé	5 %
Formation et accompagnement des achats, recherches de nouveaux et partenariats, recours aux ESAT / EA	
Référents handicap groupe	2%
Formation, pilotage et accompagnement des référents	
Partenariats	68 %
Outils et actions destinés à l'ensembles des axes	

Ce budget est présenté à titre indicatif pour cette première année. Les années suivantes pourront se voir consacrer une enveloppe équivalente en fonction du bilan qui sera effectué de ces premiers engagements.

Ces éléments seront partagés et analysés en commission de suivi.

CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS FINALES

2.1. Champ d'application de l'accord

L'accord s'applique aux personnels permanents et intérimaires des sociétés de l'UESTT.

2.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord prend effet après les formalités de dépôt et de publicité requises.

Il est conclu pour une durée de 3 ans.

Toutes les mesures proposées par la branche ou par les textes réglementaires venant renforcer notre politique et nos actions s'appliqueront de fait à tous les salariés des sociétés de l'UES.

2.3. Clause de rendez-vous

Afin de continuer à privilégier le dialogue social, la direction et les organisations syndicales habilitées, conformément à l'article L2261-7-1 du code du travail, conviennent de se réunir à l'issue d'une période de deux ans à compter de la signature du présent accord.

Cette réunion aura pour objectif de faire le point sur la législation en matière de handicap et d'ALD et de décider ensemble de la pertinence d'engager une démarche d'agrément de l'accord.

Une analyse approfondie des modalités de mises en œuvre, des enjeux, avantages et limitessera menée en amont pour faciliter la prise de décision.

Cette réunion vient compléter les commissions de suivi paritaires de l'accord prévues chaque semestre.

2.4. Révision de l'accord

Le présent accord à durée déterminée pourra être révisé en tout ou partie en application des articles L2222-5 et L2261-7-1 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties telle que définie aux articles sus-mentionnés et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de révision.

Les dispositions du présent accord restent en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord et dans la limite de la durée de l'accord.

2.5 Dépôt et publication

Le présent accord est déposé par la Direction auprès de la DIRECCTE de la Seine Saint-Denis et du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny conformément aux dispositions légales.

Un exemplaire signé sera remis à chaque organisation syndicale.

En parallèle, une information spécifique sera faite au sein des sociétés de l'UESTT à l'attention des salariés permanents et intérimaires.

Fait à Saint Denis la Plaine, le 10 juin 2019

Pour les Directions des sociétés de l'UES TT, leur mandataire,

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour FO

Pour la CGT Groupe Randstad France

liste des annexes

annexe 1 :

quelques dispositions légales sur les ALD

annexe 2 :

décret n°2009-1272 du 21 octobre 2009

annexe 3 :

bilan handicap personnel permanent 2017 juin 2018

annexe 4 :

bilan handicap personnel intérimaire 2017 juin 2018

annexe 5 :

engagement Etat PrismEmploi

annexe 6 :

modalités de mise en œuvre de la cooptation

Annexe 7 :

processus de retour à l'emploi après arrêt de longue durée et de l'éventuelle reconversion professionnelle

Annexe 8 :

tableau de synthèse des actions de l'accord handicap et ALD