

L'essentiel sur l'accord Handicap du Groupe

# Handicap au travail : des mesures pour tous et pour chacun



## Un accord pour l'ensemble des salariés en France

Vous êtes salarié d'une des sociétés du Groupe Sopra Steria en France ? Alors vous pouvez être concernés par les mesures de l'Accord Handicap 2021/2023. Cet Accord a un objectif central : **favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Il est structuré autour de cinq axes majeurs :

- la priorité donnée au **maintien dans l'emploi** des salariés en situation de handicap,
- la volonté de **recruter 132 salariés** en situation de handicap sur 3 ans,
- le développement d'**actions de sensibilisation** et de **formation** destinées aux salariés,
- un **soutien aux entreprises** du secteur adapté,
- des programmes pour **accélérer l'accès aux études supérieures** des étudiants en situation de handicap...



9



sociétés du Groupe

+ de  
19 000

salariés concernés

80



établissements en France

<sup>1</sup> Sopra Banking Software, Sopra HR Software, Sopra Steria Infrastructure & Security Services, BEAMAP, GALITT, CIMPA, Axway, 2MaRO

## Le handicap au travail : tous concernés !

1 personne sur 2



sera confrontée, au cours de sa vie active, à une situation de handicap, de manière ponctuelle ou définitive. La notion de handicap recouvre en effet des catégories de déficiences très différentes qui vont-elles-mêmes entraîner des conséquences sur la vie professionnelle.

### 6 familles de handicap

- Les **handicaps moteurs** : hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, amputation, atrophie d'un membre...
- Les **handicaps psychiques** : la dépression, les phobies, les troubles maniaco-dépressifs, les troubles obsessionnels compulsifs (TOC)...
- Les **handicaps visuels** générant une altération partielle ou totale de la vision.
- Les **handicaps auditifs** entraînant une perte auditive partielle ou, plus rarement, totale.
- Les **handicaps mentaux** : troubles de la compréhension, de la mémorisation, lenteur dans le raisonnement
- Les **maladies invalidantes** de type respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses qui peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

75 %



**des personnes handicapées le sont devenues à l'âge adulte**, au cours de leur carrière suite à un accident du travail ou de la vie. Le vieillissement, la survenue d'un accident ou d'une maladie entraînant une déficience momentanée, permanente ou définitive, peuvent conduire à une situation de handicap.

Sources : Agefiph, Dares, CNAMTS

# Des mesures pour les salariés en situation de handicap

Vous êtes reconnu travailleur en situation de handicap (RQTH) ou souhaitez engager une démarche de reconnaissance de votre handicap ? Voici les mesures de l'Accord Handicap qui peuvent s'appliquer à votre situation.

## 1 Des absences rémunérées pour obtenir ou renouveler sa RQTH

Première étape, pour une prise en compte du handicap dans l'entreprise, **obtenir sa RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)**. Et pour réaliser ces démarches administratives et médicales associées à la constitution de ce dossier, il faut du temps ! C'est là que l'accord entre en jeu. Il permet au salarié, pour réaliser ces démarches, de bénéficier de 4 journées par an d'absences autorisées et prises en charge par la Mission Handicap, sur présentation de justificatif.

## 2 Des absences rémunérées pour vos rendez-vous médicaux

Une fois la RQTH obtenue, le salarié peut **bénéficier de 6 jours annuels pour son suivi médical**, toujours sur présentation de justificatifs. Ces journées d'absence peuvent être fractionnées en demi-journées. Et en cas de besoin, 2 jours supplémentaires pourront être accordés. Soit un total possible cumulé de 12 jours par an !

## 3 Différents dispositifs de compensation

L'objectif de la compensation : **permettre au salarié en situation de handicap de travailler dans les meilleures conditions possibles en compensant les conséquences du handicap**. Plusieurs mesures de compensation peuvent être proposées. Ces mesures peuvent être techniques, comme l'aménagement d'un poste de travail ou un transport adapté. Elles peuvent être organisationnelles, comme un aménagement du temps de travail ou la mise en place d'un télétravail régulier sur recommandation médicale ou encore une aide pour faciliter l'obtention d'un logement proche du lieu de travail. Il peut également s'agir de formations complémentaires, ou d'un accompagnement par un tiers, tuteur, coach, professionnel de santé ou association.

## 4 L'accompagnement de la Mission Handicap

La Mission Handicap propose à chaque salarié RQTH de réaliser chaque année **un entretien individuel** pour faire le point sur la prise en charge de sa situation de handicap. Cet entretien peut être réalisé avec le Référent Handicap local ou le Responsable de la Mission Handicap, au libre choix du salarié !



Pour bénéficier de ces mesures, il est indispensable de mener une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Votre Référent Handicap ou les experts de la Mission Handicap (voir au dos de ce document) peuvent vous renseigner sur la marche à suivre.



## Des mesures pour les salariés aidants familiaux

Vous vous occupez au quotidien d'un ascendant, descendant, frère ou sœur ou conjoint (mariage et Pacs) en situation de handicap qui bénéficie d'une reconnaissance de situation de handicap ? Trois types de mesures prévues par l'Accord peuvent vous soutenir.

### 1 Des CESU pour financer une aide

Des Chèques Emploi Services Universels (Cesu) d'un montant maximum de 500 € par bénéficiaire et par an peuvent vous être octroyés pour vous aider à financer une aide à domicile, des journées de garde, etc.



### 2 Des jours d'absence payés pour faciliter vos démarches

Vous pouvez également bénéficier d'absences rémunérées pour faciliter l'accompagnement du proche en situation de handicap dans le cadre de ses démarches administratives ou médicales. Elles sont autorisées dans la limite de 6 jours par an, sur justificatif. Bon à savoir : ces absences peuvent être fragmentées en demi-journée.

### 3 L'aménagement des conditions de travail

Les sociétés signataires de l'accord sont attentives à l'aménagement des conditions de travail des salariés aidants familiaux, notamment aux aménagements d'horaires et de télétravail.



## Des dispositifs pour tous les salariés

Nous pouvons tous être acteurs d'une meilleure inclusion du handicap au quotidien. Comment ? En participant aux événements proposés par la Mission Handicap et en suivant les formations e-learning proposées.

### 1 Deux événements phares

Deux événements de sensibilisation au handicap sont proposés aux salariés chaque année. Avec le **HandiTour**, au printemps, la Mission handicap sensibilise les salariés de l'entreprise en allant à leur rencontre, sur une dizaine de sites, partout en France. En automne, la **HandiDigital Week**, un événement interne 100 % digital, prend le relais durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

### 2 Des formations pour mieux prendre en compte le handicap

Comment travailler avec un salarié en situation de handicap ? Qu'est-ce que l'accessibilité numérique ? Comment recruter sans discriminer ? Réalisez des elearnings et participez à des classes virtuelles pour **agir pour une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap**.

### → Envie d'aller plus loin ?



Vous avez envie de **vous engager** aux côtés de ceux qui font bouger les lignes du handicap au travail ? Vous pouvez par exemple accompagner des étudiants handitu-teurs dans le cadre du **programme Handitutorat** Sopra Steria, ou participer aux **Innovation Awards** du Groupe, dans la catégorie « handicap ». Pour découvrir la meilleure façon de faire la différence, **prenez contact avec la Mission Handicap ou votre Référent Handicap !**

# Des équipes engagées à vos côtés

## – La Mission Handicap de Sopra Steria

La Mission Handicap de Sopra Steria est issue de l'Accord de groupe signé entre la direction des 9 entreprises du groupe (en France) et les partenaires sociaux. Elle vous accompagne et vous soutient au quotidien dans la mise en oeuvre des mesures de l'Accord au quotidien.

## – La Commission Paritaire de Pilotage (CPP)

Elle est composée de représentants des organisations syndicales signataires de l'Accord Handicap pour superviser et co-piloter la mise en oeuvre des mesures aux côtés de la direction.

## – Votre Référent Handicap

Les Référents Handicap sont plus de 50, sur le terrain en proximité des salariés, il sont le relai de la politique handicap du groupe

Vous trouverez les coordonnées des membres de la Mission Handicap, des membres de la CPP et des Référents handicap dans l'intranet de la Mission Handicap via le lien [bit.ly/MHSS-contacts](https://bit.ly/MHSS-contacts)

## – Les services de santé au travail : (infirmières, infirmiers et médecin du travail)

Ils sont vos interlocuteurs privilégiés de proximité pour toute question relative à la santé au travail et tout particulièrement pour évoquer une situation de handicap. Soumis au secret médical, ils pourront répondre à vos interrogations. Les infirmières ou infirmiers peuvent aussi se faire le relais auprès de la médecine du travail.

## Consultez également...

### – Le site intranet de la Mission Handicap

[https://bit.ly/mission\\_handicap](https://bit.ly/mission_handicap)

### – La MDPH de votre département de résidence

[www.mdpf.fr](http://www.mdpf.fr)

### – Le site de l'AGEFIPH

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)