

GUIDE DE SENSIBILISATION AUX SITUATIONS DE HANDICAP

Accord triennal 2019-2020-2021



HANDICAPS VISIBLES

HANDICAPS NON VISIBLES

VOLONTE

déficience mentale

surdité

TOLERANCE

INTÉGRATION

ACCOMPAGNEMENT

CONFIANCE

SOUTIEN

ACCESSIBILITÉ

diabète

cancer

INTÉGRATION

SOLIDARITÉ

déficience visuelle

SOMMAIRE

Introduction.....	p. 3
Le handicap – Ce qu’il faut savoir.....	p. 4
La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé..... Pour qui ? Pourquoi ?	p. 5
Comment obtenir la RQTH ?.....	p. 6
Quels sont les dispositifs d’accompagnement prévus par l’accord ?...	p. 6
L’accompagnement d’Handicap & Solutions.....	p. 7
 <i>Ce que prévoit l’Accord Chubb France :</i>	
➤ Le maintien dans l’emploi & le reclassement.....	p. 8
➤ Le plan d’adaptation aux mutations technologiques et les dispositifs particuliers.....	p. 9
➤ Le recrutement.....	p. 10
➤ La sous-traitance vers le Milieu Protégé.....	p. 10
➤ La communication et la sensibilisation.....	p. 11



La Politique Handicap Chubb France se poursuit et se développe. Un accord d'entreprise a été signé avec les organisations syndicales CFTD, CFE-CGC, CGT, FO et UNSA en février 2019. Cet accord formalise les engagements de l'entreprise pris en 2011 en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'accord d'entreprise est également un des moyens de réponse à l'obligation légale de la loi du 11 février 2005, obligeant toute entreprise d'au moins 20 salariés d'employer 6 % de personnes en situation de handicap. Il prend en compte les évolutions définies par la loi «Avenir professionnel» du 5 septembre 2018.

Chubb France a progressé sur le sujet depuis 2011. D'autres progrès restent à faire pour que chacun puisse exercer ses fonctions et ce, malgré une différence ou une situation de handicap vécue.

Dans un premier temps, ce livret a pour but de vous familiariser aux «situations de handicap». Vous découvrirez que la notion de «handicap» a fortement évolué depuis la loi du 11 février 2005. Celle-ci concerne plus de 10 % de la population active française. Vous y découvrirez également les dispositifs prévus par cette loi en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ensuite, il vous sera présenté l'accord d'entreprise Chubb France, les engagements pris et les dispositifs existants à destination de l'ensemble du personnel.

Enfin, nous savons que chaque situation de handicap est particulière. De ce fait, elle doit être gérée individuellement. Pour ce faire, nous vous indiquons les différents interlocuteurs que vous pourrez solliciter pour des informations personnalisées et confidentielles.

Ce livret s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, en situation de handicap ou non. La réussite de cette politique nécessite une implication globale pour que les mentalités et le regard de chacun évoluent. C'est la communication et l'ouverture au dialogue qui nous permettront d'avancer.

Nous vous remercions de votre curiosité, de votre ouverture d'esprit, et de votre engagement sur le sujet !

Le handicap

Définition retenue par la loi du 11 février 2005 :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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. »

Ces limitations peuvent avoir :

- Des **origines** très diverses : liées à une maladie, à un accident, à la naissance
- Des **formes** très diverses : physiques, sensorielles, mentales ou psychiques
- Des **seuils de gravité** très divers : d'une incapacité isolée/mineure à un polyhandicap.

Ce que nous devons savoir :

80 %
des handicaps
sont non visibles



1 personne sur 2
au cours de sa vie
sera confrontée à
une situation de
handicap



- Nous nous représentons souvent le handicap par le fauteuil roulant, pourtant les handicaps moteurs ne représentent pas la majorité des situations de handicap existantes.
- 80 % des situations des handicap ne sont pas visibles. Mais attention ! Cela ne signifie pas qu'elles sont pour autant moins graves.
- La majorité des situations de handicap sont des maladies invalidantes et handicapantes qui arrivent en cours de vie.
- Les maladies invalidantes telles que le cancer, le diabète, l'épilepsie, les maladies de Crohn, l'hyperthyroïdie, la sclérose en plaque... ne se voient pas. Pourtant, elles engendrent bien des conséquences dans la vie quotidienne de la personne. C'est pour cela que la loi du 11 février 2005 parle de «situation» de handicap. Elle considère que certaines maladies invalidantes (en fonction des conséquences) peuvent faire l'objet d'une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH).
- Avec l'évolution de la science et des nouvelles technologies, mais aussi grâce aux dispositifs de financement existants, la compensation des situations de handicap est facilitée.

La RQTH : Reconnaissance Qualité de Travailleur en situation de Handicap

Les différentes modalités de reconnaissance du handicap :

- Être reconnu par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), dont le rôle est, au sein de la MDPH, d'évaluer les aides et prestations),
- Les victimes d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente (IPP) au moins égale à 10 %,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par la sécurité sociale,
- Les titulaires de la carte d'invalidité,
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

La RQTH : Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?

Pour qui ?

Une situation de handicap (provisoire, permanente ou partielle), peut parfois entraîner une gêne dans l'activité professionnelle.

En faisant reconnaître leur qualité de travailleur en situation de handicap, les collaborateurs concernés bénéficieront des mesures spécifiques prévues par la loi, et de celles prévues par l'accord d'entreprise handicap de Chubb France.



Pourquoi ?

L'intérêt pour le collaborateur :

- Éviter la détérioration de sa santé et anticiper les besoins futurs (par des accompagnements humains, aides techniques spécialisées, aménagements spécifiques de poste ou réorganisation de l'environnement...).
- Conserver une dynamique d'activité (éviter un processus de désinsertion professionnelle).
- Réinvestir, compléter, ajuster ses compétences par la recherche de solutions (un bilan, une formation, la mobilisation de nouveaux savoir-faire).



L'intérêt pour l'employeur :

- Conserver les compétences d'un salarié qui connaît son entreprise et son poste.
- Déployer davantage de moyens pour l'aménagement des postes de travail (étude de postes, acquisition de matériel spécifique...).
- Mieux gérer les Ressources Humaines en réagissant rapidement face aux situations pouvant avoir un impact au niveau individuel et collectif (reprise du poste après une absence prolongée, acceptation du handicap par les collègues,...).

Comment ?

1. Pour effectuer votre démarche de reconnaissance, vous pouvez prendre contact avec la **MDPH** (Maison Départementale des Personnes en situation de Handicap) pour vous informer ou obtenir les formulaires de demande. Les formulaires peuvent également être téléchargés sur les différents sites Internet des MDPH ([formulaire cerfa n° 15695*01](#) et [n° 15692*01](#)).

Le premier formulaire est à remplir par la personne concernée, le second par son médecin traitant ou spécialiste.

2. Une fois les deux formulaires remplis, ils sont à adresser à la **MDPH** du département de résidence de la personne concernée.
3. La **CDAPH**, œuvrant au sein des MDPH, accorde le statut de travailleur en situation de handicap. Cette commission est compétente pour apprécier le taux d'invalidité de la personne handicapée, attribuer la prestation de compensation, reconnaître la qualité de travailleur handicapé etc..
4. Une fois le statut obtenu par la MDPH/CDAPH, vous pouvez en transmettre la copie à votre RRH ainsi qu'à la Paye (Corine Girardot - Tél : 01.30.17.35.07) qui se chargera d'inscrire vos journées d'absence autorisées dans le portail. Si besoin, vous pouvez également contacter votre responsable EH&S si votre poste de travail doit être adapté.

Au même titre que les informations détenues par le Service Paye, l'information relative à la RQTH est confidentielle.



Autres dispositifs prévus par l'accord pour la demande de la RQTH :

Afin de simplifier les démarches administratives de reconnaissance des personnes en situation de handicap, Chubb France prévoit l'attribution de « jours handicap » :

Sont accordés :

- Deux jours de repos supplémentaires par an de manière pérenne pour les salariés justifiant de leur reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.
- Ainsi qu'un supplément de deux jours de repos (cumulables avec les deux jours annuels précédemment cités), l'année du dépôt de la demande de la RQTH et/ou de son renouvellement.

Ces jours sont à prendre dans l'année civile avec une tolérance, le cas échéant, au 31 mai de l'année N+1. Le salarié devra prévenir son manager dans un délai raisonnable de 15 jours au préalable, sauf circonstances particulières (convocation médicale tardive, démarche administrative urgente...) nécessitant un délai inférieur. Ces jours correspondent à des jours d'absence autorisée : ils donnent donc lieu à rémunération.

Lorsqu'un collaborateur remet sa RQTH au moment de son intégration ou au cours de sa carrière dans l'entreprise, Chubb France s'engage à :

- Faire savoir que le Service Paye a bien réceptionné la RQTH du collaborateur.
- Remettre au collaborateur concerné ce support d'information rappelant les dispositifs mis en place par l'entreprise et les interlocuteurs que celle-ci peut solliciter.

HANDICAP ET SOLUTIONS

Le partenaire de Chubb France vous accompagne

Vous ne savez pas comment entreprendre cette démarche ?
Vous avez des questions préalables ?

Notre partenaire, Handicap & Solutions, se tient à votre entière disposition en toute confidentialité pour répondre à vos interrogations et vous accompagner afin de simplifier vos démarches.



Vous pouvez solliciter Handicap & Solutions pour :

- Tout conseil spécifique concernant le handicap,
- Vous aider dans vos démarches administratives de reconnaissance du handicap,
- Constituer un dossier de subvention Agefiph pour un aménagement personnel (financement d'un appareil auditif par exemple).
- Vous conseiller pour un besoin en formation.

Deux interlocuteurs sont à votre disposition pour répondre à vos questions en toute confidentialité. N'hésitez pas à les joindre !



Jorge MARTINS
01 78 63 22 04
06 80 85 62 45

jorge.martins@handicap-solutions.fr



Emmanuelle BOUDET
01 78 63 22 03
06 45 78 17 35

emmanuelle.boudet@handicap-solutions.fr

Ce que prévoit l'accord :

1. Le maintien dans l'emploi

Axe majeur de cet accord, le maintien dans l'emploi consiste à établir des situations de travail adaptées en fonction de la situation de handicap vécue par le collaborateur.

En conséquence, il est nécessaire, une fois la situation de handicap explicitée, de mobiliser les acteurs adéquats pour la compensation du handicap.



Différents types de compensations existent :

TYPE DE COMPENSATION	PERSONNES À CONTACTER
Compensations organisationnelles : Réduction du temps de travail, aménagement d'horaires, adaptation des objectifs de production...	Ergonomes RRH Directeur d'agence
Compensations de formations : Bilan de compétence, formation de reconversion ou de maintien dans l'emploi,...	RRH
Compensations techniques : Aménagements numériques, fauteuils ergonomiques, véhicules adaptés, appareils médicaux spécifiques...	RRH ou Responsable EH&S

Voici les différents interlocuteurs en interne comme en externe pouvant être sollicités par le collaborateur dans le cadre de son maintien en poste :

en interne

- Votre RRH,
- Le médecin du travail (l'aménagement doit être préconisé par celui-ci),
- Son responsable d'agence et/ou responsable EH&S,
- Les instances représentatives du personnel.

en externe :

- Le SAMETH (Service d'Appui et de Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés). Il en existe un par département.
- Handicap & Solutions.

Autre mesure de maintien dans l'emploi : le reclassement interne et/ou externe

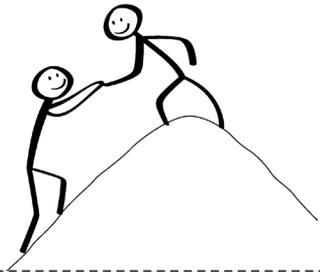
RECLASSEMENT

Afin de favoriser la mobilité interne des salariés reconnus en situation de handicap, lorsqu'un poste sera à pourvoir dans l'entreprise, la priorité sera donnée aux travailleurs reconnus en situation de handicap nécessitant un reclassement, sous réserve bien sûr que le poste ouvert soit compatible (handicap, compétences, ergonomie, organisation,...).

Dans le cas d'une inaptitude d'un salarié reconnu en situation de handicap prononcée par la médecine du travail, et dont le reclassement interne n'aurait pas abouti, Chubb France s'engage à donner tous les renseignements et moyens nécessaires pour favoriser son reclassement extérieur (Cap Emploi, Sameth, Agefiph...).

2. Le plan d'adaptation aux mutations technologiques :

Dans le cadre de projets initiés par l'entreprise nécessitant des réorganisations, des changements, des nouveaux fonctionnements ou méthodes, une attention particulière sera donnée aux personnes reconnues en situation de handicap afin que leur situation soit prise en compte et que ces changements n'impactent pas leur faculté à tenir leur poste.



Situations particulières : dispositifs pour les aidants familiaux

Un aménagement du temps de travail pourra être mis en place pour les personnes ayant à charge un proche handicapé (dont la perte d'autonomie est d'au moins 80 %), et dont l'état de santé justifie l'assistance d'un proche.

Une aide à la formation du dossier AMDPH pour un conjoint, concubin notoire, partenaire de PACS ou enfant/descendant à charge en situation de handicap.

Des justificatifs devront être présentés par le collaborateur :

- Grille AGGIR pour les personnes âgées, décision de la CDAPH pour les enfants ou autres adultes dépendants par exemple,
- Justificatif de ses difficultés en termes de disponibilité.

Chaque cas sera géré individuellement par le RRH et l'encadrement de la personne concernée pour l'aménagement du temps de travail notamment.

Concernant les aménagements dont la demande de financement est faite à titre privé (aménagement du véhicule, appareil auditif...), le collaborateur peut être dirigé vers Handicap & Solutions afin d'être accompagné dans ses démarches.

3. Le recrutement

L'intégration de personnes en situation de handicap est un axe sur lequel nous souhaitons progresser.

L'accord prévoit la parution de nos offres d'emploi sur des sites spécialisés tels que l'Agefiph ou Cap Emploi afin de favoriser les candidatures de personnes en situation de handicap.



Nous souhaitons également pouvoir signer des conventions de partenariat avec des écoles cibles en lien avec les métiers de Chubb France.

De même, nous travaillerons à l'établissement de relations contractuelles avec des CFA (Centre de Formation des Apprentis) permettant l'accueil puis le recrutement d'alternants en situation de handicap.

Nous rappelons également que le plan d'action du contrat de génération prévoit un objectif annuel d'embauches en CDI de jeunes de moins de 30 ans en situation de handicap.

4. Le développement de la sous-traitance vers le Milieu Protégé

Chubb France sous-traite certaines activités comme les impressions ou le publi-postage, mais aussi certaines activités de fabrication comme l'assemblage de sous-ensembles de détection incendie à des Entreprises Adaptées du type APF (Association des paralysés de France) ou ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail).



Ces structures emploient 80 % de personnes handicapées ne pouvant pas toujours intégrer le Milieu Ordinaire.

Il s'agit d'un des moyens de réponse à l'obligation légale prévue par la loi du 11 février 2005, et la loi «Avenir professionnel» favorisant l'emploi de personnes en situation de handicap de manière indirecte.

Chubb France souhaite pouvoir développer ce type de partenariats.

5. La communication et la sensibilisation :

La communication est indispensable au bon déroulement de notre Politique Handicap et à l'atteinte des objectifs définis par notre accord d'entreprise.

Plusieurs campagnes d'information et de sensibilisation ont été ou vont être déployées sur toute la France durant la durée de cet accord.

Les séances de sensibilisation sont assurées par notre partenaire Handicap & Solutions.



Les objectifs de cette campagne sont les suivants :

- Faire connaître à chacun les dispositifs prévus par l'accord,
- Former les acteurs clés parties-prenantes dans le bon déroulement des actions,
- Sensibiliser un maximum d'entre nous afin de lever les clichés et tabous sur le sujet,
- Accompagner les personnes qui seraient concernées.

Des séances de sensibilisation ont été déployées auprès des équipes RH, du CHSCT et du personnel encadrant (siège et réseau).

D'autres séances auront lieu pour les collaborateurs au siège et en agence. Les dates vous seront communiquées au fur et à mesure.

N'oubliez-pas de vous inscrire !

Siège Social :
CHUBB FRANCE
10 avenue de l'entreprise
Parc Saint Christophe - Pôle Magellan 1
95865 CERGY PONTOISE CEDEX
Tél : 01 30 17 37 37 - Fax : 01 30 17 37 38

<https://www.chubbfiresecurity.com/fr/fr/>