

LE GNI AGIT POUR L'EMPLOI ET LE HANDICAP





« Depuis 2014, fidèle à ses valeurs humanistes, le GNI Hôtellerie & Restauration s'est engagé en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

À l'heure où les salariés comme les clients sont sensibles aux actions en matière de Responsabilité Sociale des Entreprises, contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap est l'une des réponses concrètes que le GNI veut apporter à ses membres et à notre branche professionnelle.

Les deux conventions signées avec l'AGEFIPH démontrent cet engagement et mettent à la disposition de nos adhérents une mission handicap représentée sur le plan national et implantée dans les régions. L'équipe qui la compose a un rôle de conseil et d'accompagnement avec une volonté de proximité et d'efficacité dans les réponses à vous apporter en terme de sensibilisation au handicap, de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi des salariés ou des achats auprès des secteur adapté ou protégé.

Parce que nous sommes tous acteurs responsables de la politique sociale de notre entreprise et de notre branche professionnelle, je vous invite vivement à contacter la mission handicap du GNI. L'avenir de nos métiers est celui que nous décidons de construire jour après jour. Le GNI est à votre côté pour le construire avec vous. »

Didier CHENET
Président du GNI



RAPPEL DES OBLIGATIONS LÉGALES

La loi du 5 septembre 2018



« Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » vient modifier les modalités de calcul et les réponses à l'obligation d'emploi définies dans la loi du 11 février 2005.

Ces nouvelles modalités (présentées ci-dessous) sont applicables au **01/01/2020**. Pour la législation en vigueur jusqu'au **31/12/2019**, contacter la mission handicap du GNI.



DÉCLARATION DES PERSONNES HANDICAPÉES ET MODALITÉS DE CALCUL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

TOUTES LES ENTREPRISES



Déclarent via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) :

- Les salariés en situation de handicap employés dans leur établissement,
 - La DOETH (1^{er} trim. 2021) pour les achats, dépenses déductibles, contrats intérim, groupement employeur, mise à disposition.
- Les entreprises (Siren) ayant plusieurs établissements (Siret) réalisent une seule déclaration. La contribution sera calculée au niveau de l'entreprise.
- Les entreprises ont 5 ans pour se mettre en conformité en cas de création d'entreprise ou d'augmentation de l'effectif au-dessus de 20 salariés.

ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS ET PLUS

À partir de 20 salariés, les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi et doivent atteindre un **taux d'emploi de 6%** de leur effectif, sous peine de payer une contribution annuelle. Pour **atteindre ce taux**, l'emploi direct est privilégié.



- ▶ Recruter, maintenir dans l'emploi les collaborateurs en situation de handicap :
 - Tous les types de contrats de travail (CDD, CDI, alternance, stage) sont valorisés au prorata du temps de travail,
 - Les salariés de 50 ans et + sont davantage valorisés.

ENTREPRISES DE 250 SALARIÉS ET PLUS

Les entreprises de 250 salariés doivent nommer un référent handicap.



- ▶ Les entreprises sous accord agréé peuvent renouveler l'agrément une seule fois (6 ans au maximum).



▶ LA CONTRIBUTION :



Si le taux de **6%** n'est pas atteint, les entreprises versent une contribution annuelle aux organismes de sécurité sociale (URSSAF), le montant varie selon plusieurs paramètres.

► **Le montant de la contribution est réduit par :**



Des achats auprès des ESAT/EA/ TIH sous certaines conditions.



Des ECAP (Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitudes Particulières).



Des dépenses éligibles :

- Action de sensibilisation au handicap et de formation pour le personnel,
- Mise en œuvre de moyen humain, technique et organisationnel pour le maintien dans l'emploi,
- Réalisation de travaux d'accessibilité des locaux professionnels (au-delà des obligations légales).

► **Des modalités transitoires sont prévues entre 2020 et 2024.**

LE



La mission handicap du GNI vous conseille et vous accompagne pour la DOETH.

- Proposition de solution pour éviter de payer la contribution ou sur-contribution,
- Aide dans l'élaboration d'un plan d'action.

ACTIONS GNI

En 2018 : 20 entreprises ont évité de payer une sur-contribution de + 15 000 euros chacune, en recrutant, accueillant un apprenti ou en maintenant un salarié en situation de handicap.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?



Une personne est considérée **en situation de handicap** lorsqu'elle présente une déficience, se trouve dans une situation qui limite sa possibilité ou la met en incapacité d'agir.

L'ORIGINE DU HANDICAP EST MULTIPLE :

de naissance, suite à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle, un accident de la route, le vieillissement...

Il est temporaire ou définitif, stable ou évolutif.



► LES CINQ FAMILLES DE HANDICAP :



MOTEUR

Malformation congénitale, rhumatisme, paralysie etc.



INVALIDANT

Maladie cardio-vasculaire, respiratoire, articulaire, cancer, allergie, diabète etc.



PSYCHIQUE

Trouble de la personnalité, trouble des conduites alimentaires etc.



COGNITIF

Trisomie, troubles dys (dyslexie, dyspraxie...), autisme etc.



SENSORIEL

Visuels et auditifs.

La situation de handicap, au-delà de l'aspect médical, est évaluée et reconnue sur le plan administratif.

JE VEUX AGIR DANS MON ENTREPRISE : QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

12 MILLIONS

de personnes **en situation de handicap** en France ! *

2,7 MILLIONS

de personnes **reconnues administrativement et en âge de travailler** (16-64 ans) *

80%

des handicaps sont **invisibles** ! *



* Enquête Emploi 2015 – INSEE/DARES

SENSIBILISER SUR LE HANDICAP

Préalable pour intégrer, maintenir dans l'emploi, inciter le personnel à déclarer son handicap.

► **INFORMER** le personnel sur le handicap :

Anticiper, Informer le personnel sur la compatibilité **Handicap et Emploi** et les démarches administratives de reconnaissance du handicap.

► **RASSURER** :

Créer un climat de confiance et de bienveillance pour lever les craintes et les appréhensions, être à l'écoute des collaborateurs.



JE VEUX AGIR DANS MON ENTREPRISE : QUELLES ACTIONS METTRE EN PLACE ?

► **PROPOSER** la reconnaissance du handicap :

Si nécessaire, proposer la reconnaissance administrative du handicap à votre collaborateur et l'orienter vers votre service de santé au travail, Cap Emploi ou la Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM) pour demander l'un des titres administratifs :



RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (délivrée par la MDPH),



Pension invalidité,



Bénéficiaires des pensions pour fait de guerre, sapeur-pompier volontaire, victime d'acte de terrorisme... (Code des pensions militaires - articles L 241-2, L 241-3 et 241-4),



AHH
Allocation Adulte Handicapée,



Carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,



Rente AT/MP
≤ 10%.

Une concertation entre vous et le médecin de santé au travail favorise la prise en compte rapide de la situation.

Le salarié bénéficie d'un suivi renforcé par **le service de santé au travail**.

La demande de **RQTH** reste une démarche volontaire du salarié.

QUELLE EST L'UTILITÉ DE LA RECONNAISSANCE ADMINISTRATIVE ?

Elle est **essentielle pour bénéficier des aides techniques, humaines ou financières octroyées par l'AGEFIPH.**

La compensation du handicap facilite le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi.



LE



La mission handicap du GNI étudie avec vous la situation de l'établissement, vous propose des éléments de communication, des outils de sensibilisation et des actions à mettre en place. Elle vous oriente vers les bons interlocuteurs.

ACTIONS GNI

+ de 2000  établissements **sensibilisés.**

500  établissements **accompagnés** : comité direction, restaurateurs, traiteurs, hôteliers.



Mise à disposition d'outils :

- Quizz,
- Sensibox (OPCO Branche),
- Promotion de la journée nationale Duoday : accueillir une personne en situation de handicap et découverte métier.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

85%

des personnes en situation de handicap le deviennent **au cours de la vie** !

► QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Un salarié, **pour raison de santé**, peut avoir **une restriction d'aptitude**, être déclaré **inapte temporaire ou définitif** à son poste par le **médecin de santé au travail**.

La loi impose à l'employeur une obligation de reclassement. Si le maintien au poste ou le reclassement sont impossibles, l'employeur procède au licenciement pour inaptitude.

Les actions de maintien font appels à des solutions financées par l'AGEFIPH.



► COMMENT FAIRE ?



REPÉRER les situations professionnelles à risques :

- Arrêts de travail courts et répétés,
- Arrêts de travail de plus de 3 mois.



SENSIBILISER sur le Handicap pour faciliter l'échange sur les problématiques de santé.



CONTACTER le médecin de santé au travail.

Il peut proposer **une visite de pré-reprise à votre collaborateur** et vous accompagner sur les solutions de maintien à l'emploi :



- **Maintien au poste** : compenser le handicap avec des aides techniques, organisationnelles ou humaines. Le salarié continue à travailler à son poste,
- **Mobilité interne** : reclasser le salarié sur un autre poste au sein de l'établissement ou du groupe, avec ou sans besoin de compensation du handicap,
- **Mobilité externe** : orienter vers les services spécialisés pour une réorientation professionnelle.

► LE MAINTIEN DU COLLABORATEUR DANS L'ENTREPRISE VOUS PERMET :

- De conserver les compétences tout en évitant le coût du licenciement,
- De contribuer à un climat social serein,
- D'inscrire votre établissement dans la démarche de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

LE



La mission handicap étudie la situation avec vous, vous conseille sur la visite de pré-reprise, sur les aménagements de poste et vous oriente vers les services compétents.

Elle est en partenariat avec des organismes tels que l'AGEFIPH, Cap Emploi, les services de santé au travail... pour proposer et financer des solutions internes ou externes à l'entreprise.

ACTIONS GNI

80 entreprises on été conseillées sur des solutions :

Conseils aux employeurs pour la préparation des entretiens avec les salariés sur les questions de santé, études ergonomiques, aides financières pour l'achat de matériel adapté pour des collaborateurs, demande de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap auprès de l'AGEFIPH (prise en charge partielle des charges sociales selon certaines conditions).

RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

90%

Taux des personnes en situation de handicap qui n'ont pas besoin d'aménagement de poste.

93%

Taux de satisfaction des employeurs suite à un recrutement.

► COMMENT FAIRE ?

Possibilité d'apposer sur l'offre d'emploi « **à compétences égales, le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap** ».



IDENTIFIER votre besoin en recrutement.



RÉDIGER l'offre d'emploi avec les informations habituelles (présentation de l'établissement, description du poste, éléments de rémunération),



ET APPORTER des précisions sur les contraintes du poste (postures de travail, port de charges, stress, horaires, travail en équipe ou non, utilisation de la téléphonie...).



ATTENTION

Impossible de demander la nature du handicap ou la maladie dont souffre la personne !



RECEVOIR le candidat pour valider :

- Sa motivation,
- Ses compétences et mieux comprendre le parcours professionnel,
- Les aménagements du poste (horaires aménagés, matériel ou suivi spécifique, tutorat...).



PLANIFIER les étapes de l'intégration : prévenir l'équipe, lever les craintes liées au handicap et à l'aménagement du poste.

Lors de la **visite d'information et de prévention (VIP)** - à l'embauche ou au plus tard dans les 3 ans selon certaines conditions - le médecin de santé au travail valide les besoins de compensation du handicap et met en place un suivi adapté.

► OÙ TROUVER LE CANDIDAT ?

CDD/CDI - ALTERNANCE - STAGIAIRE

- Mission handicap du GNI,
- Agences Pôle Emploi, Cap Emploi ou autres services d'insertion spécialisés,
- AGEFIPH rubrique Offres d'Emploi,
- CFA et les référents handicap,
- Écoles (spécialisées) et enseignement supérieur,
- Centres de rééducation professionnelle (CRP),
- ARPEJEH (s'adresser à la mission handicap GNI).

Les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation sont **sans limites d'âge** pour les personnes en situation de handicap.

L'accueil d'un stagiaire vous permettra peut-être de trouver le **Talent** dont votre établissement a besoin et transformer ainsi la période de stage en CDD ou CDI !

LE



La mission handicap promeut les métiers du HCR sur :

- Les salons dédiés à l'emploi des personnes en situation de handicap et sélectionne des candidats,
- Organise des réunions d'information auprès les organismes d'insertion et de placement (Cap Emploi, Handipass...).

Elle met en place des formations diplômantes ou certifiantes, vous informe sur les aides financières. Elle vous accompagne durant le parcours d'intégration : conseil sur les moyens appropriés (sensibilisation, tutorat renforcé, emploi accompagné, aides financières...) ; coordonne (selon les situations) les interventions des différents services. Elle est en relation avec les référents handicap des CFA.

ACTIONS GNI

- La mission handicap participe aux salons pour l'emploi du HCR à Paris, au Mondial des métiers à Lyon etc.
- **60 recrutements** : room service, commis de cuisine, réception, yield management etc.
- Elle a contribué à intégrer **+ de 100 jeunes en situation de handicap** depuis 2014 à l'École Hôtelière de Paris - CFA Médéric.
- Mise en place de POEC hôtellerie de luxe, commis de cuisine, réceptionniste etc.

LES ACHATS RESPONSABLES :

SECTEURS ADAPTÉ, PROTÉGÉ, TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

70 000 TIH

Les **TIH** (Travailleurs Indépendants Handicapés) sont des consultants ou prestataires de services.

2100 ESAT -EA

Les **EA** (Entreprises Adaptées), **ESAT** (Établissements Spécialisés d'Aide par le Travail) sont présents sur l'ensemble du territoire national, **sur tous les secteurs d'activité.**

► COMMENT FAIRE ?

L'achat de vos produits, le renouvellement de vos contrats de fournitures ou de sous-traitance sont l'occasion de leur envoyer **vos appels d'offres**. **Plusieurs modalités possibles :**

- Acheter ponctuellement,
- Signer un contrat de fourniture, de prestation de service,
- Négocier un contrat tripartite avec vos fournisseurs habituels : Allotissement d'une partie de l'appel d'offre avec un ESAT/EA ou TIH,
- Mettre en place un contrat de mise à disposition de personnel dans votre établissement,
- Utiliser le CDD Tremplin : le salarié est détaché de l'Entreprise Adaptée dans votre établissement pour une durée déterminée.

Quelques exemples de prestations ou de produits pour des achats « responsables » : production maraîchère, ostréicole, viticole, stylisme et design, espace vert, communication digitale, journalistique, marketing, impression et routage (menus, book hôtelier), blanchisserie, conciergerie d'entreprise, comptabilité.

LE



La mission handicap vous conseille sur les différentes modalités d'achat et leur valorisation auprès de vos clients, dans votre DOETH, en lien avec votre politique RSE.

- Elle visite régulièrement des établissements pour vous les conseiller,
- Avec notre partenaire **Handéco**, l'accès à l'ensemble des biens et services disponibles dans les secteurs adapté ou protégé est facilité. Vous avez la possibilité de déposer des appels d'offres.

La mission handicap du GNI est partenaire du Club VertuVin : regroupement d'ESAT/EA producteurs viticoles. Vous pouvez acheter via leur plateforme, des vins des régions viticoles françaises et/ou issus de l'agriculture biologique.

► VOUS INFORME, VOUS CONSEILLE, VOUS ACCOMPAGNE SELON VOS BESOINS :



Diagnostic de la situation de l'établissement,



Recrutement, formation et alternance,



Mise en place de votre politique handicap en lien avec la RSE,



Législation sociale sur le handicap, DOETH,



Action de sensibilisation,



Achats responsables.

Et vous oriente vers les interlocuteurs adaptés.

Elle vous propose de nombreux outils et prestataires partenaires.

LES ACTEURS, OUTILS RESSOURCES ET ACHATS RESPONSABLES

(liste non exhaustive) :

- **AGEFIPH** : aides financières, prestations de service www.agefiph.fr
Handipoursuite www.handipoursuite.fr
- **MDPH** (Maison Départementale des Personnes Handicapées) : RQTH www.handicap.gouv.fr/les-aides-et-les-prestations
- **Service de santé au travail**
- **Organisme d'Insertion et de Placement Spécialisé** : Cap emploi, ARIS (déficience auditive), emploi accompagné
- **Pôle Emploi** : agence locale ou spécialisée Handicap
- **CFA** et leur référent handicap, Écoles hôtelières
- **Écoles spécialisées** (INJS, IME...)
- **Maisons familiales et rurales**
- **ARPEJEH**
- **OPCO branche** : Sensibox www.sensibox.fr, bilan de compétences
- **Quizz** : différents formats adaptés à votre établissement
- **Modèles de courrier** d'information et orientation à distribuer aux collaborateurs (Mission Handicap GNI)
- **Innovations techniques et adaptation au poste** (ex : logiciel de reconnaissance vocale, mobilier cuisine télescopique etc)
- **Salons de recrutement** à Paris et en région, salons virtuels
- **Handeco** : www.handeco.org
Nous contacter pour la création du compte client
- **Club VertuVin** : www.vertuvin.eu
Indiquer votre adhésion au GNI lors de votre commande

POUR NOUS CONTACTER

► **GNI - Hôtellerie et restauration**

Rachel **BOUARD**

Responsable de la Mission Handicap Nationale
01 42 96 60 75 - r.bouvard@gni-hcr.fr

► **GNI FAGIHT (Auvergne-Rhône Alpes)**

04 79 69 26 18
info@gni-fagiht.fr

► **GNI Grand Ouest**

02.40.29.25.64
contact@gnigrandouest.fr

► **GNI Normandie**

02 31 95 33 00
direction@gninormandie.fr

► **GNI Occitanie**

05 67 22 65 19
contact@gni-occitanie.fr

► **GNI PACA**

04 94 41 09 00
contact@gni-region-sud.fr

► **GNI Poitou-Charentes**

05 45 20 55 95
gni16@orange.fr



Plus d'informations :
www.gni-hcr.fr