



ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

## **Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018**

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

1/42

MB

RS

FT

AB

## Sommaire

<b>PREAMBULE</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>6</b>
1.1 – ETABLISSEMENTS CONCERNES .....	6
1.2 – PERSONNELS BENEFICIAIRES .....	6
<b>ARTICLE 2 - SENSIBILISATION ET COMMUNICATION</b> .....	<b>6</b>
2.1 – COMMUNICATION INTERNE .....	7
2.2 – COMMUNICATION EXTERNE .....	8
<b>ARTICLE 3 - RECRUTEMENT, INTEGRATION ET PARCOURS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP</b> .....	<b>10</b>
3.1 – RECRUTEMENT .....	10
3.1.1 <i>Volume des recrutements et nature des embauches</i> .....	10
3.1.2 <i>Moyens : développement des partenariats</i> .....	12
3.2 – INTEGRATION .....	13
3.2.1 <i>Accompagnement de l'encadrement et des équipes</i> .....	14
3.2.2 <i>Prise de poste de la personne en situation de handicap</i> .....	14
3.2.3 <i>Suivi de l'intégration</i> .....	15
3.2.4 <i>Bilan d'intégration et parcours professionnel</i> .....	15
3.3 PARRAINAGE .....	15
3.3.1 <i>Fonctionnement</i> .....	15
3.3.2 <i>Rôle</i> .....	16
<b>ARTICLE 4 - MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b> .....	<b>17</b>
4.1 – POLITIQUE DE PREVENTION DES RISQUES .....	17
4.2 – ACCOMPAGNEMENT DES DEMARCHES DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITE DE TRAVAILLEUR HANDICAPE - R.Q.T.H. ....	18
4.3 – MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI AU SEIN DE L'EFS .....	18
4.4 – GESTION DES APTITUDES AVEC RESERVES DURABLES ET DES INAPTITUDES .....	20
4.5 – RENFORCEMENT DES PARTENARIATS .....	21
<b>ARTICLE 5 - ACTIONS DE FORMATION</b> .....	<b>22</b>
5.1 FORMATION DES ACTEURS .....	22
5.2 FORMATION DES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP .....	23
<b>ARTICLE 6 - SOUS-TRAITANCE AUPRES DU SECTEUR PROTEGE ET ADAPTE</b> .....	<b>24</b>
6.1 – ETAT DES LIEUX .....	24
6.2 – SENSIBILISATION DES ACTEURS .....	25
6.3 – MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL .....	25
6.4 – AUTRES DISPOSITIFS .....	25
<b>ARTICLE 7 - AVANTAGES ET AIDES SPECIFIQUES INDIVIDUELLES</b> .....	<b>25</b>
7.1 – PRIORITE DE RECLASSEMENT EN CAS DE REORGANISATION .....	25
7.2 – AUTORISATIONS D'ABSENCE .....	25
7.3 – TRANSPORT .....	26
<b>ARTICLE 8 - PREPARATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 9 - MOYENS ET ACTIONS MIS EN ŒUVRE POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD</b> .....	<b>27</b>
9.1 – MISSION EMPLOI HANDICAP .....	27
9.2 – FINANCEMENT DE LA POLITIQUE HANDICAP .....	29
<b>ARTICLE 10 - SUIVI DE L'ACCORD</b> .....	<b>30</b>
10.1 – BILAN DE L'ACCORD .....	30
10.2 – COMMISSION DE SUIVI .....	30
Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018	

MB  
R3  
PDT

ARTICLE 11 - DATE D'APPLICATION, DUREE ET CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD .....	31
ARTICLE 12 - DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD .....	32
ARTICLE 13 - RENOUELEMENT .....	32
ARTICLE 14 - DEPOT ET PUBLICITE .....	33
ANNEXE 1 – LISTE DES ETS .....	35
ANNEXE 2 - BUDGET PREVISIONNEL .....	36
ANNEXE 3 - LEXIQUE .....	39
ANNEXE 4 – INDICATEURS HANDICAP .....	40

RB MB FT RB

Entre les soussignés,

L'Etablissement français du sang, nommé ci-après EFS, opérateur civil unique de la transfusion sanguine en France, dont le siège social est situé 20 avenue du Stade de France – 93 218 Saint Denis, sous le numéro Siren : 428 822 852 021 40, représenté par François TOUJAS, **Président.**

D'une part,

ET

**Les Organisations Syndicales Représentatives des salariés de l'Etablissement français du sang**

Représentées par :

- Régine BASTY, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement français du sang pour la **CFDT**
- Murielle BRUNET, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement français du sang pour la **CGT.**
- Serge DOMINIQUE, délégué syndical central de l'Etablissement français du sang pour **FO**
- Daniel BLOOM, délégué syndical central de l'Etablissement français du sang pour la **SNTS CFE/CGC**

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

4/42

RB

MB

FT

FT

RB

## Préambule

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail est l'axe principal de la politique de l'emploi en faveur des personnes en situation de handicap et s'applique dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques. La loi du 10 juillet 1987, complétée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en font une obligation.

Bien qu'étant un établissement public placé sous la tutelle du ministre chargé de la santé, l'Etablissement français du sang est considéré comme un établissement public industriel et commercial pour l'application du Code du travail, conformément à l'article L.1222-7 du Code de la Santé.

Dans la continuité des deux conventions successives signées avec l'AGEFIPH - de 2007 à 2010 - des deux accords internes non agréés signés à l'unanimité et du premier accord agréé 2011-2014, l'EFS et ses partenaires sociaux souhaitent poursuivre leurs actions en s'engageant dans un deuxième accord agréé en faveur des travailleurs handicapés, en application des articles L.5212-8, L.5212-17, R.5212-14 et R.5212-15 du Code du travail.

L'EFS entend prolonger son engagement en inscrivant cet accord dans le cadre de sa politique handicap, dans le respect des valeurs de l'établissement et dans un désir de promotion de l'égalité des chances de l'ensemble des personnels de l'EFS.

L'EFS a la ferme volonté de faire progresser le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

L'EFS développe une politique visant à prévenir les risques professionnels, à anticiper les situations de handicap et à favoriser le maintien dans l'emploi.

L'ensemble des actions et dispositions prévues dans cet accord sont définies autour de 5 axes principaux :

- la sensibilisation,
- le recrutement,
- le maintien dans l'emploi,
- la formation,
- la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé.

## Article 1 - Champ d'application

### 1.1 – Etablissements concernés

Le présent accord recouvre l'ensemble des structures de l'Etablissement Français du Sang (EFS) en France métropolitaine et dans les DOM, à savoir les 18 entités :

- les Services Centraux ;
- les 17 établissements de transfusion sanguine en métropole et dans les Dom.

La liste exhaustive de ces sites, à la date de signature du présent accord, est jointe en *Annexe N°1*.

Tous les établissements de l'EFS existant à ce jour entrent dans le périmètre d'application du présent accord. Il est convenu entre les parties que tout nouveau site assujéti à la loi du 11 février 2005, venant intégrer l'EFS au cours de la durée d'application du présent accord, bénéficiera de droit des dispositions de l'accord.

### 1.2 – Personnels bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de l'EFS, toutes catégories professionnelles confondues, bénéficiant de l'obligation d'emploi définie à l'article L.5212-13 du Code du travail, sous contrat de droit public ou privé, ou ayant le statut de fonctionnaires ou d'agents publics en position de détachement, aux intérimaires, aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve des dispositions réglementaires régissant leurs propres statuts.

Le présent accord s'applique également à tous les personnels ayant engagé leur demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H) et ayant fourni à l'EFS le récépissé, justificatif de dépôt de leur demande auprès de l'organisme compétent.

La prise en compte, dans le champ d'application du présent accord, des personnels en cours de reconnaissance, s'inscrit dans une démarche d'anticipation des actions nécessaires au maintien dans l'emploi. Dans ce cadre, les médecins du travail pourront être sollicités pour mettre en place une procédure accélérée auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H), afin de rechercher des solutions appropriées au maintien dans l'emploi. En cas de refus de la R.Q.T.H par l'organisme compétent, l'intéressé cesse de bénéficier des dispositions de cet accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions engagées, mises en œuvre ou clôturées.

## Article 2 - Sensibilisation et communication

Les actions d'information et de communication menées dans le cadre des conventions AGEFIPH et du précédent accord, sont reconduites dans le présent accord. Le plan d'action de la Mission handicap est conçu au niveau national et déployé dans les établissements régionaux. Les actions

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

6/42

RS MB FW FT DB

inscrites devront être diffusées uniformément par les canaux nationaux dédiés à la communication de l'EFS, établissement unique.

## 2.1 – Communication interne

Les objectifs principaux de la communication interne visent l'implication et l'adhésion de tous dans la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap grâce à :

- l'amélioration de la perception du handicap ;
- la lutte contre les préjugés ;
- le dépassement des idées reçues.

La sensibilisation sur le handicap est développée par des moyens adaptés afin d'impliquer le plus grand nombre d'acteurs, à savoir :

✓ les personnels grâce à :

- l'élaboration de supports de communication (dépliants, affiches...) ;
- l'organisation de réunions de présentation de l'accord, de sensibilisation à l'accueil de travailleurs en situation de handicap ;
- le recours au théâtre d'entreprise pour favoriser la prise de conscience par l'émotion ;
- la rédaction d'articles sur la politique handicap de l'EFS (les chiffres clés, les portraits, les bonnes pratiques, les actions régionales...) dans le journal interne national et les journaux internes régionaux ;
- le partage des bonnes pratiques et témoignages de travailleurs handicapés (avec leur accord), de personnels et de personnels d'encadrement ;
- la mise en ligne, sur le site Intranet national de l'EFS, d'informations sur le handicap ;
- la mise à disposition d'un numéro vert, accessible à tous les personnels, sans distinction. Ce service externe permet, en complément des informations et des réponses apportées par le référent emploi handicap régional, le CHSCT, les IRP et le médecin du travail :
  - de recueillir différentes informations sur le handicap ;
  - d'échanger avec des professionnels (entre autres, des psychologues externes à l'entreprise), dans le respect de l'anonymat et de la confidentialité ;
  - de trouver un lieu d'écoute et des réponses à des problématiques personnelles.
- une enquête nationale sur l'évolution des représentations du handicap.

✓ la direction grâce à :

- la présentation de l'accord agréé et du bilan de l'accord précédent par le directeur des ressources humaines (DRH) et le Référent emploi handicap régional, l'intervention de la Mission handicap, lors de toutes les réunions de réseaux métiers, sur le sujet du handicap (présentation du bilan annuel, présentation de l'accord agréé...) ;

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

7/42

MB

RB

FT

DB

- la mise à l'ordre du jour de points sur le handicap lors des réunions de service ;
- ✓ les équipes RH et les personnels d'encadrement opérationnels par :
  - la préparation à la mise en œuvre du plan d'actions du présent accord afin de leur permettre de s'approprier les engagements de l'EFS ;
  - la mise à disposition d'outils adaptés leur permettant une approche concrète du handicap :
    - stages de mise en situation ;
    - guide du personnel d'encadrement.
- ✓ les comités de direction par la présentation :
  - de l'accord et des résultats de l'année N-1 ;
  - des objectifs et de la stratégie de développement des actions de l'année N+1.
- ✓ les instances représentatives du personnel (CE et CHSCT) par la présentation :
  - de l'accord ;
  - des résultats de l'année N-1 dans les six mois qui suivent la DOETH ;
  - la présentation des objectifs et de la stratégie de développement des actions de l'année N+1 au cours du dernier trimestre de l'année.
- ✓ les Délégués du personnel par :
  - la diffusion, par courriel, d'une présentation sur l'accord et du bilan N-1.

## 2.2 – Communication externe

L'EFS va continuer à déployer sa communication externe pour :

- augmenter le nombre de recrutements en faisant savoir que tous ses postes sont ouverts à tous les types de handicap ;
- faire connaître sa politique handicap ;
- développer les partenariats avec les acteurs du monde du handicap et notamment :
  - le réseau associatif pour :
    - organiser des réunions d'échanges autour des actions menées par les partenaires de l'EFS ;
    - prévoir des journées portes ouvertes à l'EFS ;
    - organiser des journées de sensibilisation et de mises en situation avec des associations spécialisées dans divers types de handicap.
  - les agences de travail temporaire pour :
    - communiquer sur la politique de Handicap de l'EFS et les métiers de l'EFS ;
    - communiquer sur l'accessibilité des postes à l'ensemble des travailleurs handicapés.
  - les personnes handicapées en recherche d'emploi à travers :
    - La participation à des forums d'emploi ;

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

8/42

MB

FT

RG

DB

- La participation à des événements tels que :
  - ✓ la Semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés ;
  - ✓ l'opération « Un jour – Un métier en action ».

L'EFS rappelle que toutes les offres d'emploi diffusées sur la plateforme de recrutement de l'EFS (accessible depuis les sites internet et intranet de l'EFS) sont ouvertes à tout personnel en situation de handicap. Cet outil permet ainsi de comptabiliser les candidats qui se déclarent en situation de handicap.

- les services de santé au travail

La réussite d'une politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap passe par l'implication forte de la médecine du travail dans les actions mises en œuvre. L'EFS informera tous les médecins du travail de la signature du présent accord, au cours du premier semestre suivant l'entrée en vigueur de celui-ci.

- les organismes d'enseignement supérieur (écoles et universités) formant aux métiers de l'EFS

La capacité de l'EFS à recruter des personnes en situation de handicap dans ses métiers (infirmier(e)s, technicien(ne)s de laboratoire, médecins, pharmaciens...) est favorisée par des actions menées, en amont de l'accès à l'emploi, auprès de jeunes en situation de handicap. Avec le concours des associations œuvrant auprès des jeunes en situation de handicap (lycéens, étudiants), l'EFS organise des sessions d'information/sensibilisation aux métiers de l'EFS à l'intention des élèves/étudiants en situation de handicap inscrits dans les organismes partenaires. L'EFS peut également les accompagner, dans leur cursus de formation, via des actions de mentorat professionnel, via des offres de stages, de contrats en alternance...

### Article 3 - Recrutement, intégration et parcours des personnes en situation de handicap

L'EFS reste déterminé à développer et à renforcer l'ensemble des actions déjà engagées, depuis 2007, en faveur du recrutement des personnels en situation de handicap afin que chaque établissement puisse atteindre et dépasser le taux d'emploi de 6%.

#### 3.1 – Recrutement

##### 3.1.1 Volume des recrutements et nature des embauches

Au préalable, il est rappelé que l'ensemble des postes est ouvert aux travailleurs en situation de handicap et que la réussite de la politique d'emploi des travailleurs handicapés repose sur :

- ✓ une application rigoureuse du processus de recrutement centré sur l'identification des compétences en lien avec les exigences du poste ;
- ✓ une protection contre les mesures discriminatoires, en application des articles L.1132-1 et suivants du Code du travail. Toutefois, les différences de traitement du handicap fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail ne constituent pas une discrimination dès lors que ces différences sont objectives, nécessaires et appropriées.
- ✓ une implication forte des personnels d'encadrement et de la filière ressources humaines, au cœur des enjeux. C'est pourquoi, le personnel encadrant de l'EFS (N+2) s'engage à évaluer annuellement le responsable (N+1) d'un travailleur en situation de handicap sur sa capacité à manager un travailleur handicapé.
- ✓ la réalisation des engagements définis par le présent accord, sera déclinée dans les objectifs régionaux des ETS.
- ✓ un suivi, par la direction, du taux d'emploi aux niveaux national et régional.

Les recrutements sont prioritairement réalisés sous contrat à durée indéterminée, dans la limite des postes ouverts.

Néanmoins, les contrats de travail à durée déterminée (CDD) ou de mission temporaire (Intérim), sont valorisables selon les modalités légales fixées par la DOETH.

De plus, le plan de développement de l'alternance a été renforcé à l'EFS et devrait permettre d'augmenter le nombre de contrats de personnes en situation de handicap, que ce soit en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation.

Aussi, pendant la durée de l'accord, l'EFS s'engage :

- à maintenir le nombre de salariés en situation de handicap en CDI (au 31/12/2013), en veillant à remplacer tous les départs ;
- à mettre toutes les actions en place pour recruter en plus 60 nouveaux salariés, tous types de contrats confondus.

Ces recrutements seront répartis sur l'ensemble des établissements du périmètre de l'accord.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

10/42

RS

MB

FT

AB

Les parties s'entendent pour faciliter la transformation des CDD de travailleurs handicapés en CDI. Pour ce faire, il est demandé aux personnels d'encadrement, aux responsables des ressources humaines et aux parrains/marraines de veiller à un suivi spécifique des travailleurs handicapés en CDD. Un bilan de ces CDD est fait régulièrement dans le bilan annuel et toutes les pistes possibles de poursuite de la relation contractuelle sont envisagées. Le cas échéant, un bilan de compétences et une période de formation seront proposés à la personne concernée, en vue de faciliter son intégration dans un autre domaine que celui où il a réalisé son CDD.

Par ailleurs, l'EFS marque sa volonté d'accroître les compétences des personnes en situation de handicap par une démarche diplômante ou qualifiante.

Deux moyens sont utilisés pour aider à recruter des alternants en situation de handicap :

- l'espace dédié à l'alternance sur le site de l'Agefiph (ouvert aux entreprises sous accord) permet de diffuser gratuitement une offre d'emploi et/ou de consulter les 20 000 profils de candidats ;
- l'appel à des sociétés spécialisées permet de prendre en charge la recherche de candidats et la gestion administrative du dossier.

Enfin, l'article L5212-7 du Code du travail, modifié par la loi du 13 février 2008 en son article 16, prévoit la possibilité pour l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, dans la limite de 2% de son effectif d'assujettissement, en accueillant :

- ✓ des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération attribuée par l'institution nationale publique au titre de l'article L6341-1 al.2 du Code du travail ;
- ✓ des personnes handicapées effectuant un stage agréé (art. L6341-4 du Code du travail) au titre de la formation professionnelle dont le financement et la rémunération sont intégralement assurés par l'Etat ou les régions, article L6341-3 du Code du travail ;
- ✓ un stage organisé par l'Agefiph « Appui Projet » - art. L5214-1 du Code du travail ;
- ✓ un stage prescrit par Pôle Emploi – art. L5312-1 du code du travail ;
- ✓ un stage représentant des périodes de formation conduisant à un diplôme technologique ou professionnel au titre de l'article L331-4 du Code de l'éducation ;
- ✓ des stages étudiants sous convention tripartite, au titre de l'art. 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Pour être valorisable au titre des actions en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap, chaque convention de stage doit représenter une durée minimale de quarante heures (40h). Cette durée du stage est appliquée à l'année civile et les stagiaires reconnus en situation de handicap pris en compte sont ceux dont la convention se termine dans l'année civile de référence. L'accueil de stagiaires dans ces conditions représente des unités bénéficiaires calculées au prorata de la durée du stage, par rapport à la durée annuelle légale ou conventionnelle du travail à l'EFS.

Le bilan des stagiaires en situation de handicap conduit à mettre l'accent sur le développement des partenariats. Il a ainsi été décidé l'intégration de 60 stagiaires handicapés dans le périmètre d'application, et pour la durée du présent accord.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

11/42

MB

RS

FT

DB

Afin de mieux accompagner le développement de l'apprentissage et de favoriser l'insertion des stagiaires dans l'activité professionnelle, chacun d'eux sera accompagné par un parrain/marraine volontaire pour cette mission.

### 3.1.2 Moyens : développement des partenariats

Les actions de recherche de candidats devront être renforcées afin d'accroître le nombre de candidats en situation de handicap.

Dans ce cadre, les Référents emploi handicap régionaux recensent les besoins en recrutement de leur région et les communiquent aux partenaires extérieurs ainsi qu'à la Mission emploi handicap.

L'EFS s'engage à nouer des partenariats privilégiés avec les différentes structures externes du secteur du handicap et notamment :

- ✓ avec Cap Emploi

L'EFS attend de cette structure un service ciblé et en adéquation avec ses besoins.

A ces fins, l'établissement s'engage à :

- faire connaître les métiers de l'EFS et leurs contraintes spécifiques en organisant des visites de sites de l'EFS ;
- transmettre les descriptifs des postes des cœurs de métier de l'EFS ;
- anticiper les besoins de recrutement ;
- diffuser les offres d'emploi en mentionnant systématiquement l'engagement de l'EFS en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap ;
- organiser une réunion annuelle régionale afin d'établir un bilan des actions.

- ✓ avec le milieu associatif

Par ce partenariat, l'EFS s'engage à favoriser :

- l'accueil d'étudiants handicapés pour la validation de leur projet professionnel, par des parrainages ou des stages de découverte, de consolidation de connaissances ou de validation de cursus ;
- la mise en place de contrats d'alternance (apprentissage ou professionnalisation) pour aider les personnes handicapées dans leur formation et dans l'obtention de leur diplôme ou de leur qualification professionnelle ;
- l'intégration professionnelle d'étudiants handicapés en fin d'études à la recherche de leur premier emploi ;
- la constitution d'un fichier de candidats potentiels à l'embauche.

- ✓ avec les agences d'intérim

L'EFS s'engage à :

- transmettre les vacances de poste ;
- communiquer l'engagement de l'EFS en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap ;
- faire bénéficier le personnel intérimaire en situation de handicap de l'accompagnement prévu dans cet accord ;
- travailler avec les entreprises de travail temporaire qui auront pu justifier d'une attention particulière de leur organisation pour le public des travailleurs en situation de handicap.

Dans le cadre du présent accord, les parties prévoient un bilan annuel des partenariats conclus avec les entreprises de travail temporaire.

- ✓ avec les centres de formation professionnelle, les écoles, les universités, les centres de reclassement professionnel

Les objectifs du partenariat avec les organismes et centres de formation sont :

- de concourir à l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap ;
- d'accroître la notoriété de l'EFS, en faisant connaître sa politique de l'emploi ;
- de constituer un fichier de candidats potentiels à l'embauche.

L'EFS propose un ensemble de moyens aux structures de formation :

- organisation de journées portes ouvertes pour faire connaître les métiers de l'EFS ;
- accueil de stagiaires, dans les différents corps de métiers ;
- intervention de professionnels de l'EFS ;
- participation aux jurys d'examens des écoles formant aux métiers exercés à l'EFS.

- ✓ avec les cabinets de recrutement spécialisé

Afin de faciliter l'émergence de candidatures de personnes en situation de handicap dans tous les métiers de l'EFS, y compris sur les postes les plus qualifiés, l'EFS encourage les partenariats avec des cabinets de recrutement spécialisé.

L'EFS s'engage à inclure, dans le cahier de charges des marchés de recrutement régionaux ou nationaux, un critère permettant de s'assurer de la présence d'une mission handicap au sein du cabinet de recrutement.

### 3.2 – Intégration

Tous les nouveaux embauchés en situation de handicap ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration que les autres personnels.

Des mesures complémentaires tenant compte des spécificités liées à leur handicap sont mises en œuvre si nécessaire.

La période d'intégration peut s'étendre aux trois premiers mois à compter de la date effective de la prise de poste.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

13/42

MB

MB

FT

DB

### 3.2.1 Accompagnement de l'encadrement et des équipes

Afin de préparer l'encadrement et les équipes à l'intégration d'un travailleur handicapé, un accompagnement spécifique est prévu, en lien avec le Référent emploi handicap.

Cet accompagnement spécifique a pour objectifs :

- ✓ d'instaurer une relation d'équipe basée sur la reconnaissance mutuelle et le respect ;
- ✓ de développer une bonne compréhension du handicap et des restrictions à l'emploi qui y sont associées ;
- ✓ de favoriser l'établissement de relations durables en réduisant les préjugés et en neutralisant les craintes qui pourraient exister ;
- ✓ de préparer l'encadrement à des situations d'intégration complexes.

Les actions suivantes sont donc engagées, avant l'arrivée du personnel en situation de handicap :

- ✓ sensibiliser et former à l'accueil d'une personne en situation de handicap et à la connaissance de son handicap ;
- ✓ former les personnels d'encadrement à la gestion des relations avec une personne présentant un handicap particulier ;
- ✓ former les personnels d'encadrement à l'évaluation des personnes en situation de handicap ;
- ✓ promouvoir les échanges d'expériences entre les personnels d'encadrement ayant recruté des travailleurs en situation de handicap.

### 3.2.2 Prise de poste de la personne en situation de handicap

Une fois le processus de recrutement terminé, il est important de préparer l'intégration effective de la personne en situation de handicap au sein de l'EFS.

La première étape, comme pour tout autre salarié de l'EFS, est d'organiser la visite médicale d'embauche du travailleur handicapé recruté auprès du médecin du travail.

Au regard des besoins spécifiques identifiés par le médecin du travail ou par le salarié lui-même ou son manager, des actions complémentaires sont mises en place par le Référent emploi handicap en lien avec l'encadrement, à savoir :

- ✓ le recours aux prestations d'un ergonome ou à d'autres experts, en lien avec le médecin du travail, en vue d'étudier les aménagements de postes éventuellement nécessaires ;
- ✓ la mise aux normes de l'accessibilité des locaux et du matériel, si nécessaire ;
- ✓ la formation adaptée permettant l'ajustement des compétences au niveau requis pour occuper pleinement le poste.

### 3.2.3 Suivi de l'intégration

Durant la période d'intégration, des entretiens mensuels pourront être organisés par le responsable hiérarchique avec le travailleur handicapé et son parrain (s'il le souhaite) pour mesurer l'adéquation du poste de travail au personnel en situation de handicap.

Ces entretiens sont aussi l'occasion d'échanger sur :

- l'impact du handicap ;
- le contenu de travail ;
- les adaptations du poste de travail réalisées ou à prévoir ;
- la formation permettant de compenser au mieux le handicap.

### 3.2.4 Bilan d'intégration et parcours professionnel

Des temps dédiés sont organisés, par le responsable hiérarchique, assisté si nécessaire par le Référent emploi handicap régional, afin de faire un bilan de la situation du travailleur en situation de handicap.

D'une part, un bilan est fait au cours de l'entretien de fin de période d'essai, dans le but :

- d'apprécier le niveau d'intégration ;
- d'évaluer la bonne adaptation au poste de travail.

D'autre part, lors de l'entretien annuel d'évaluation, le responsable doit compléter un encadré réservé aux personnes en situation de handicap suite à la refonte du formulaire réalisée en 2014, l'objectif étant :

- d'évaluer l'intégration professionnelle du travailleur handicapé en termes de tenue de poste et de relations avec l'équipe ;
- de veiller à l'actualisation ou au développement des compétences ;
- de programmer des actions de formation ;
- d'examiner des projets de mobilité, à la demande du travailleur handicapé.

## 3.3 Parrainage

Le réseau des parrains, véritables « ambassadeurs du handicap » représentatifs des métiers et des régions de l'EFS, a été créé dans le cadre de la première Convention AGEFIPH 2007 – 2008 et poursuivi au cours du premier accord 2011-2014.

Le présent accord reprend le dispositif et l'organisation générale du réseau des parrains et apporte des précisions sur ses modalités de fonctionnement et son rôle.

### 3.3.1 Fonctionnement

Le réseau des parrains est constitué de personnes volontaires et motivées, à l'écoute des personnels et au cœur des sites de l'EFS.

Plusieurs actions sont envisagées au niveau national et au niveau régional, visant l'animation du réseau d'une part, l'information et le partage d'expériences d'autre part.

Au niveau national, les actions sont les suivantes :

- ✓ une réunion, tous les ans, des parrains, Référents emploi handicap et au moins un membre de chaque CHSCT, présentant le bilan de la politique, les expériences vécues, les problèmes et les solutions trouvées ;
- ✓ une présentation du bilan handicap en conférence nationale des CHSCT, une fois par an ;
- ✓ une fiche de mission sur le rôle de parrain ;
- ✓ une adresse mail générique « Efs-réseau handicap » accessible dans les contacts d'Outlook ;
- ✓ la réalisation d'un fichier des parrains afin de favoriser l'information et l'échange des pratiques internes ;
- ✓ un suivi des actions réalisées par les parrains, des difficultés rencontrées et du temps nécessaire à l'accomplissement de leur mission ;
- ✓ l'envoi, au réseau handicap, par courriel, du bilan national, des grands événements, des objectifs de la politique handicap.

Au niveau régional, les actions prévues sont les suivantes :

- ✓ une réunion annuelle entre le Référent emploi handicap régional et les parrains ;
- ✓ une présentation annuelle du bilan handicap au CHSCT et au CE.
- ✓ une communication annuelle du bilan handicap aux DP, par courriel.

En cas d'absence prolongée du parrain, le responsable hiérarchique veillera, en concertation avec le Référent emploi handicap de la région, à organiser la continuité du parrainage.

En cas de besoin, les nouveaux parrains bénéficieront d'une formation (intra ou inter-entreprises) ou solliciteront l'intervention de professionnels externes sur le thème du tutorat de travailleurs handicapés.

### 3.3.2 Rôle

Les parrains et marraines sont des relais de proximité en matière de handicap, en coordination avec le Référent handicap régional. Leurs missions :

- ✓ Accompagner et parrainer les personnes en situation de handicap
  - se faire connaître de tout personnel en situation de handicap et présenter la mission handicap ;
  - participer à l'identification des éventuels besoins spécifiques et/ou aménagements de poste ;
  - repérer les situations à risque et orienter vers les interlocuteurs appropriés, en interne et/ou en externe ;
  - répondre aux sollicitations des salariés en matière de handicap : rôle d'information et de conseil ;
  - transmettre la connaissance du fonctionnement de l'EFS et de l'établissement régional ;

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

16/42

MB  
FT

RS

DB

- faire remonter toute situation délicate, en lien avec le handicap, auprès de son Référent emploi handicap ;
  - faire des rapports réguliers à son Référent emploi handicap, en particulier sur les réalités du terrain.
- ✓ Etre des ambassadeurs de la politique handicap
- Participer au changement de regard sur le handicap au sein de l'EFS ;
  - Promouvoir la politique handicap de l'EFS auprès de l'ensemble des salariés en matière de recrutement, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de maintien dans l'emploi ;
  - Participer aux actions de communication en appui du Référent emploi handicap ;
  - Représenter l'EFS lors d'événements externes en lien avec le handicap, en soutien/avec validation du Référent emploi handicap.

Les parties signataires ont négocié le temps imparti à l'accomplissement de la mission de parrain : la Direction accorde ainsi 12 jours maximum par parrain et par an, pour l'accompagnement des stagiaires et travailleurs en situation de handicap ainsi que ses autres missions (temps de formation et de réunion compris). L'EFS s'engage à intégrer cette mission dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

#### *Article 4 - Maintien dans l'emploi*

Conformément à la législation en vigueur, et notamment en application du Décret n°2014-1386, du 20 Novembre 2014, l'EFS s'engage à développer les démarches préventives contre le risque de désinsertion professionnelle des travailleurs handicapés par un plan de maintien dans l'emploi décrit ci-après.

##### *4.1 – Politique de prévention des risques*

L'accord relatif au projet social, volet « *Hygiène, sécurité, santé et conditions de vie au travail* » signé le 22 octobre 2007, complété par l'avenant n°1 signé en janvier 2014, inscrit l'EFS dans une politique de recensement et de prévention des risques professionnels, ainsi que de maintien dans l'emploi.

Différents outils doivent ainsi être utilisés dans la politique de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : document unique, Bilan hygiène, sécurité et conditions de travail (BHSCT), rapport annuel de la médecine du travail, cartographie des risques, fiche d'exposition individuelle, absentéisme etc. Ils fournissent des indicateurs pouvant servir d'alerte à certaines situations préoccupantes et à prévenir ou corriger les risques.

Au-delà de la démarche générale de prévention, il convient d'anticiper le maintien dans l'emploi en mettant en place des actions de prévention collective afin d'éviter l'apparition de :

- ✓ restrictions médicales au poste de travail ;

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

17/42

RW

MB

R3

FT

DB

- ✓ maladies professionnelles ;
- ✓ handicap lié au travail ou l'aggravation du handicap déjà existant, du fait du travail.

Dans la perspective de développer de façon encore plus soutenue les efforts mis en œuvre, les parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées visées par l'article L.5213-6 du Code du travail, en fonction des besoins de chaque situation concrète relevant de l'activité professionnelle.

Afin d'assurer au mieux l'accompagnement du personnel handicapé dont les restrictions impactent les conditions de réalisation de l'activité, l'EFS s'engage à prendre les mesures appropriées à la situation de la personne en situation de handicap pour :

- ✓ conserver un emploi correspondant à sa qualification ;
- ✓ proposer une formation adaptée à ses besoins ;
- ✓ progresser dans l'emploi.

#### 4.2 – Accompagnement des démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - R.Q.T.H

La demande de R.Q.T.H est une démarche volontaire engagée par la personne elle-même.

Cette reconnaissance officielle de la situation de handicap permet aux personnels concernés de bénéficier des moyens apportés par le présent accord notamment en matière d'aménagements de poste. L'EFS souhaite encourager la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des personnels concernés, en mettant en place un dispositif d'accompagnement spécifique.

Ainsi, les intéressés peuvent demander l'assistance de la Mission emploi handicap dans cette démarche. Ce dispositif inclut :

- ✓ l'information sur les avantages à se déclarer titulaire d'une reconnaissance d'handicap (R.Q.T.H) ;
- ✓ l'accompagnement, par le référent handicap, dans les démarches de R.Q.T.H ;
- ✓ l'autorisation d'absence accordée pour réaliser ces démarches, telle que prévue à l'article 7 du présent accord.

#### 4.3 – Mesures de maintien dans l'emploi au sein de l'EFS

L'EFS s'engage à prendre en compte les situations individuelles des travailleurs handicapés déjà en poste pour :

- ✓ permettre l'adéquation entre le poste et le handicap ;
- ✓ lutter contre les risques d'exclusion liés au handicap.

Au-delà des actions collectives de prévention et de maintien dans l'emploi, quand un handicap apparaît ou s'aggrave, des aides, définitives ou temporaires, peuvent être apportées à la personne en situation de handicap afin de compenser ses déficiences.

La Mission handicap de l'EFS, représentée par le Responsable handicap et santé et les Référents emploi handicap régionaux, recherche toute possibilité de compensation du handicap avec l'aide

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

18/42

RB

MB

FT

RB

et en réflexion concertée avec une équipe pluridisciplinaire (CHSCT, médecine du travail, experts, encadrement, salarié...).

Plusieurs aides peuvent être envisagées :

✓ Aides techniques

- analyse ergonomique du poste de travail et de son environnement, incluant les aménagements possibles ;
- acquisition de matériel spécifique ;
- accessibilité des locaux (au-delà de l'obligation légale d'accessibilité des locaux incombant aux entreprises et notées dans le rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2014-1090 du 26 septembre 2014 relative à la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées) ;
- financement des dispositifs de compensation du handicap (appareillages...) ;
- mesures facilitant le transport adapté entre le domicile et le lieu de travail (taxi, aide à l'achat et à l'aménagement du véhicule...).

Ces deux dernières mesures viennent en complément des autres financements sollicités auprès des organismes habilités (A.G.E.F.I.P.H, P.A.M, M.D.P.H, Assurance maladie, mutuelle...).

✓ Aides organisationnelles

- Organisation du travail : autorisations d'absence spécifiques énoncées à l'article 7 du présent accord
- Aménagement des horaires. Conformément à l'article L.3122-26 du Code du travail en vigueur, les salariés handicapés peuvent bénéficier, à leur demande, d'aménagements d'horaires individualisés. Cette possibilité est également ouverte aux aidants familiaux et aux proches de la personne handicapée afin de leur permettre de l'accompagner.
- Réduction du temps de travail : les salariés en situation de handicap, âgés d'au moins 55 ans, sous condition d'ancienneté minimale de 10 ans, peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail, dans la limite de 60% de la durée du travail à temps plein, pendant une durée maximale de 5 ans avant la retraite. Dans un délai de 4 mois, ils devront faire deux demandes par écrit, l'une relative à la diminution de leur temps de travail, en précisant leur date de départ à la retraite, l'autre relative aux cotisations. Les modalités d'aménagement de leur temps de travail devront faire l'objet d'un accord avec leur responsable hiérarchique et donneront lieu à un avenant à durée déterminée à leur contrat de travail. Il est acté la rétroactivité de cet article pour les réductions du temps de travail en cours.

Les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'un montant égal à 10% du salaire de base mensuel brut avant réduction de leur temps de travail pendant 5 ans maximum avant la date de leur départ à la retraite. Cette prime ne pourra cependant pas avoir pour effet une augmentation de leur

rémunération mensuelle fixe brute perçue avant réduction du temps de travail.

L'EFS prend en charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites sur la base d'un salaire correspondant au temps plein. Ce mécanisme ne vaut que pour les cotisations au régime général des retraites (CNAV), l'Ircantec n'acceptant pas ce mode de cotisation, le régime complémentaire n'est pas modifié par l'accord : les cotisations patronales et salariales restent proportionnelles au temps de travail.

Les bénéficiaires de cette mesure pourront prétendre aux autorisations d'absence spécifique définies à l'article 7 du présent accord.

✓ Actions d'accompagnement

- Suivi individuel ;
- Parrainage.

#### 4.4 – Gestion des aptitudes avec réserves durables et des inaptitudes

L'EFS s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer le maintien dans l'emploi des personnels qui, au cours de leur parcours professionnel au sein de l'EFS, évolueraient vers une aptitude avec réserves durables ou une inaptitude. Dans ce cadre, l'EFS procédera, en collaboration avec le médecin du travail :

- ✓ au maintien du salarié dans le même poste moyennant, si besoin :
  - un aménagement de poste ;
  - un aménagement d'horaires.
- ✓ conformément aux dispositions du Code du travail, aux propositions de reclassement sur un autre poste compatible avec l'état de santé, les capacités physiques, les aptitudes et les compétences professionnelles :
  - au sein du site d'origine ;
  - au sein de l'établissement régional d'origine ;
  - au sein d'un autre établissement de l'EFS en coordination avec la DRH nationale, à défaut de poste dans le même établissement ou en cas de souhait du salarié.
- ✓ au recours au contrat de rééducation, permettant une reprise progressive du rythme de travail et assorti d'actions de formation.

Pour ce faire, l'EFS s'engage à créer des cellules d'accompagnement, composées :

- ✓ du personnel, lequel peut être accompagné de son parrain ;
- ✓ du médecin du travail ;
- ✓ de la DRH ;
- ✓ du personnel d'encadrement direct du travailleur handicapé ;
- ✓ d'un représentant du personnel (DP, CE, CHSCT) au choix du salarié.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

20/42

ES

MB

FT

BB

Leur rôle consiste à étudier, dans la transversalité, toutes les solutions existant au sein de l'EFS pour proposer un poste adapté à la personne à reclasser.

Il est capital d'activer les cellules de reclassement suffisamment en amont afin d'assurer l'efficacité de leurs actions.

Par ailleurs, l'EFS s'appuyant sur des partenariats forts établis avec le réseau des EPIC et des établissements de santé, assure la diffusion, sur l'espace salarié de l'Intranet national, des postes vacants de ces organismes pouvant permettre un reclassement externe des personnels de l'EFS.

#### 4.5 – Renforcement des partenariats

##### **Avec le CHSCT et les délégués du personnel**

Selon l'article L4612-11 du code du travail, le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Les délégués du personnel sont informés et associés préalablement, sous réserve de l'accord du salarié en situation de handicap, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs en situation de handicap ou pour tout projet d'aménagement matériel d'un poste de travail ou d'un lieu de travail destiné à accueillir un travailleur handicapé ou un personnel inapte.

Le CHSCT est consulté préalablement à tout projet d'aménagement matériel d'un poste de travail ou d'un lieu de travail destiné à accueillir un travailleur handicapé ou un personnel déclaré inapte.

Dans le cadre de ses missions, le CHSCT peut notamment proposer un aménagement des postes de travail existants, afin d'en améliorer l'ergonomie, l'accessibilité aux travailleurs handicapés ou de prévenir tout développement de réserves médicales.

Acteurs pivot de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail, le CHSCT et les délégués du personnel sont des instances qui doivent être étroitement associées à la politique de maintien dans l'emploi de l'EFS. Ces membres sont informés des avancées de cette politique ainsi que des difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre lors d'une réunion annuelle d'information du CHSCT et lors de la diffusion chaque année par courriel auprès des DP. Ils apportent une expertise spécifique et proposent des solutions concrètes visant au maintien dans l'emploi des personnels.

##### **Avec les services de santé au travail**

Les parties signataires s'accordent sur le caractère déterminant de l'implication et de l'accompagnement des services de santé au travail. L'objectif est d'anticiper les mesures à

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

21/42

MB

RS

FT

DB

prendre pour éviter la survenance de l'inaptitude, par tous les moyens appropriés (aménagement de poste, changement de poste, formation...).

Toutes les actions pouvant favoriser le rapprochement avec les services de santé au travail seront ainsi envisagées :

- ✓ prévoir une communication auprès des médecins du travail ;
- ✓ informer les médecins du travail de la signature du présent accord ;
- ✓ communiquer l'accord aux médecins du travail ;
- ✓ améliorer les relations avec le médecin du travail pour une collaboration efficace et une compréhension des restrictions médicales permettant de mettre en place les aménagements adéquats ;
- ✓ établir un diagnostic des inadéquations entre les restrictions liées au handicap et les contraintes du poste ;
- ✓ anticiper les retours après arrêt de longue maladie afin de préparer le poste ;
- ✓ prévoir un suivi médical renforcé, au moins une fois par an, pour chaque travailleur handicapé afin de mesurer les restrictions à l'emploi et leur évolution, et préparer au mieux les adaptations nécessaires ;
- ✓ informer les médecins du travail, chaque année, des moyens d'accompagnement des personnels concernés.

## Article 5 - Actions de formation

Les parties s'accordent sur l'importance du volet formation pour faire évoluer la perception individuelle du handicap dans l'environnement professionnel.

Ces formations ont pour objectif de professionnaliser tous les acteurs de la politique handicap au sein de l'établissement pour faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap ainsi qu'accompagner la mise en œuvre et le déploiement du présent accord. Ces formations pourront être réalisées en interne ou par des prestataires externes, pour la conception et l'animation des modules de formation.

### 5.1 Formation des acteurs

L'établissement s'engage à former tous les acteurs impliqués dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ainsi que ceux pouvant développer l'achat de prestations auprès d'entreprises adaptées (E.A.), notamment :

- **les personnels des services achat et juridique et les commanditaires**, pour permettre le développement de signatures de contrats ou d'achats de prestations auprès des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sur les thèmes suivants :
  - la sensibilisation au handicap ;
  - l'identification des marchés (ou des lots) à réserver au milieu adapté et protégé ;
  - la connaissance du milieu adapté et protégé ;

- les règles de négociation prévues par le code des marchés public (articles 14 et 15 notamment).
- **les personnels des ressources humaines**, pour le recrutement, l'intégration, la gestion de carrières ainsi que l'accompagnement des personnels dans leur démarche de reconnaissance ;
- **les personnels d'encadrement**, pour l'intégration dans les équipes, le recrutement ainsi que le développement des compétences des personnels en situation de handicap ;
- **Représentants du personnel**, quelle que soit l'instance, pour leur permettre de suivre et d'accompagner au mieux le déploiement du présent accord et de la politique sociale mise en œuvre par l'EFS en faveur de l'insertion des travailleurs en situation de handicap ;
- **les Référents emploi handicap** pour leur permettre de poursuivre le pilotage de la politique régionale et le déploiement du présent accord ;
- **les parrains**, pour permettre à toute personne volontaire de pouvoir accueillir et accompagner un travailleur en situation de handicap et permettre aux personnes déjà formées au parrainage d'un travailleur en situation de handicap de développer ses compétences sur le sujet et contribuer au déploiement du présent accord ;
- **les personnels**, dans le cadre d'une politique nationale d'accueil.

## 5.2 Formation des personnels en situation de handicap

Les travailleurs en situation de handicap, premiers bénéficiaires des dispositions du présent accord, bénéficient de toutes les formations utiles et adaptées à l'évolution de leur situation personnelle et professionnelle au sein de l'EFS.

Les métiers de l'EFS étant spécifiques et exigeants, ils requièrent un niveau élevé de compétences.

La rareté des profils de travailleurs en situation de handicap détenant les compétences attendues implique l'importance de veiller au développement de leurs compétences et de maintenir ainsi leur employabilité.

Les parties signataires souhaitent assurer l'employabilité des personnes en situation de handicap, en favorisant l'évolution de leurs compétences.

Pour cela, l'EFS s'engage à mobiliser tous les dispositifs légaux et conventionnels de formation professionnelle continue à sa disposition.

Les formations mises en œuvre devront systématiquement prendre en compte la nature des restrictions liées au handicap des stagiaires.

Aussi, des moyens appropriés sont déployés afin de répondre à leurs besoins :

- formation à distance ;
- langage des signes ;
- braille ;
- auto-formation ...

De plus, le responsable de l'organisation de la formation veille à l'accessibilité des locaux en proposant des formations sur le lieu de travail ou un accompagnement en cas de nécessité de déplacement.

Les formateurs sont systématiquement informés des besoins d'adaptation des matériels et des outils pédagogiques.

## *Article 6 - Sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté*

La loi de février 2005 sur le handicap donne la possibilité à l'employeur de passer des contrats de fournitures, de sous-traitances ou de prestations de services (mises à disposition de personnels) avec des entreprises adaptées (E.A.), des centres de distribution de travail à domicile (C.D.T.D.) ou des établissements et services d'aide par le travail (E.S.A.T).

Cette modalité d'exécution de l'obligation exonère partiellement l'EFS, dans la limite de 50 % de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Aussi, fortes des résultats obtenus dans le cadre des conventions AGEFIPH et du premier accord agréé 2011-2014, les parties signataires conviennent de poursuivre le développement du recours à la sous-traitance afin d'accroître le taux d'emploi de travailleurs handicapés à l'EFS.

L'EFS s'engage à recourir à la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé et à obtenir 100 unités bénéficiaires grâce aux contrats passés avec les ESAT et les EA, au cours du présent accord.

Pour atteindre cet objectif, plusieurs moyens sont déployés :

### 6.1 – Etat des lieux

Un état des lieux est régulièrement réalisé au plan national pour les marchés nationaux et au plan régional pour les marchés régionaux afin de répertorier les prestations déjà sous-traitées et celles qui pourraient l'être, à la fois dans les établissements et les services centraux. L'EFS s'engage à diversifier les prestations à sous-traiter :

- ✓ impression ;
- ✓ restauration ;
- ✓ entretien d'espace vert ;
- ✓ marketing téléphonique ;
- ✓ mailing ;
- ✓ tâches administratives ;
- ✓ développement durable ;
- ✓ ...

## 6.2 – Sensibilisation des acteurs

Au-delà des actions de formation sur le handicap, l'EFS prévoit, dans le cadre du présent accord, une sensibilisation des acheteurs et des chargés de communication, à la nécessité de :

- ✓ développer des partenariats avec un E.S.A.T et/ou une E.A ;
- ✓ proposer des visites d'E.S.A.T et d'E.A ;
- ✓ réserver des marchés ou des lots au sein d'un marché, au milieu adapté ou protégé.

## 6.3 – Mise à disposition de personnel

L'EFS s'engage à favoriser la mise à disposition de personnels d'E.S.A.T et d'E.A, notamment pour des tâches récurrentes, en vue d'une éventuelle embauche à moyen terme.  
Si nécessaire, un aménagement de poste est mis en œuvre.

## 6.4 – Autres dispositifs

L'EFS s'engage à financer d'autres actions :

- ✓ accompagner un (ou plusieurs) E.S.A.T ou E.A dans le développement de ses (leurs) activités, par le financement de l'acquisition de matériel et par la prise en charge de tout ou partie des coûts de formation à destination des travailleurs handicapés de l'E.A ou de l'E.S.A.T sollicité ;
- ✓ former les personnels des E.S.A.T ou E.A aux spécificités de l'EFS (par exemple pour la prestation du marketing téléphonique, dans le but de les préparer aux réponses à transmettre aux donneurs).

## Article 7 - Avantages et aides spécifiques individuelles

### 7.1 – Priorité de reclassement en cas de réorganisation

L'accord sur les modalités d'accompagnement des réorganisations au sein de l'EFS signé le 24 octobre 2014, prévoit un critère de priorité individuel attribué aux personnels en situation de handicap en cas de suppression ou de relocalisation de poste.

### 7.2 - Autorisations d'absence

Les dispositions ci-après ouvrent des droits complémentaires aux travailleurs reconnus handicapés et aux personnels engagés dans une démarche de RQTH.

L'ouverture du droit à absence nécessite un justificatif du handicap.

La prise des jours d'absence se fait sur autorisation mais ne nécessite pas de justificatifs particuliers autres que la qualité de personnel bénéficiaire attestée par le service RH.

Ces autorisations d'absence sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

25/42

RS

MB

FT

DB

✓ Démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Afin de mieux accompagner le personnel qui fait une première demande ou un renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (R.Q.T.H) auprès de la Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H), l'accord prévoit une journée d'absence rémunérée. Cette journée peut être prise en une fois ou par demi-journée.

✓ Jours d'absences supplémentaires

Une autorisation d'absence rémunérée de deux jours supplémentaires par an, dédiée aux démarches médicales et administratives, est accordée aux personnels en situation de handicap. Ce droit s'acquiert par année civile. Ces jours peuvent être pris par journée ou demi-journée.

Les personnels ayant un descendant à charge ou un conjoint reconnu handicapé bénéficient aussi, chaque année, de ces deux jours supplémentaires d'absence.

Si les parents d'un enfant reconnu handicapé sont salariés de l'EFS, l'autorisation d'absence étant un droit rattaché à l'enfant, un seul parent pourra bénéficier de deux jours supplémentaires par an ou chacun des parents pourra bénéficier d'un jour supplémentaire.

### 7.3 - Transport

✓ Adaptation du véhicule au handicap

L'EFS s'engage à prendre en charge l'adaptation du véhicule personnel au handicap dans la limite de 9 150 € HT. Ce financement intervient sur présentation d'un certificat médical du médecin traitant notifiant la nécessité d'aménagement du véhicule personnel.

✓ Autre mesure

Il est rappelé qu'un accord sur la participation aux frais de transport du personnel a été signé au sein de l'EFS le 18 Février 2013 et prévoit une prise en charge des frais de transport personnel pour les personnels handicapés quelle que soit la distance kilométrique qui sépare leur lieu de résidence habituelle de leur lieu de travail.

### Article 8 - Préparation des travailleurs handicapés aux mutations technologiques

Les travailleurs handicapés sont parfois moins bien armés que les autres personnels pour faire face aux mutations technologiques ou aux réorganisations potentielles de l'EFS.

Les signataires du présent accord conviennent donc de rester particulièrement attentifs à la situation des travailleurs en situation de handicap confrontés à une réorganisation, par les moyens suivants :

- ✓ un recours prioritaire au plan de formation ;

- ✓ la définition de critères de priorité individuels prenant en compte le handicap, tels que définis à l'article 7.1.

## **Article 9 - Moyens et actions mis en œuvre pour l'application de l'accord**

Les parties signataires font le constat de l'efficacité et de la légitimité acquises par la structure dédiée mise en place dans le cadre des Conventions AGEFIPH et du premier accord agréé. La même organisation est donc reconduite dans le cadre du pilotage de l'accord. Le présent accord apporte des précisions et des ajustements sur le mode de fonctionnement antérieur.

### **9.1 – Mission emploi handicap**

Cette structure dédiée a vocation à déployer et à accompagner l'ensemble des actions préconisées par le présent accord. Elle veille à la définition claire des missions des Référents emploi handicap régionaux et leur garantit une large autonomie dans leurs modes d'animation du réseau afin d'en optimiser l'efficacité.

La Mission emploi handicap, au sein du pôle Qualité de vie au travail de la DRH est composée :

- ✓ du Responsable national handicap ;
- ✓ des Référents emploi handicap régionaux ;
- ✓ du Directeur des ressources humaines national.

#### **9.1.1 - Mission du responsable national handicap :**

- coordonner le projet au niveau national ;
- animer le projet « Emploi Handicap » et faciliter la circulation d'informations à tous les niveaux ;
- garantir la bonne compréhension et la mise en œuvre des actions ;
- assurer l'animation du réseau des Référents emploi handicap ;
- organiser la Journée annuelle des Parrains, Référents emploi handicap et membres de CHSCT ;
- apporter l'aide opérationnelle au recrutement et au maintien dans l'emploi ;
- consolider les résultats (données chiffrées, impact des actions menées localement et difficultés rencontrées) et assurer le suivi du budget global ;
- centraliser et consolider les informations relatives aux actions menées ;
- développer les partenariats et l'accompagnement dans la mise en œuvre des actions ;
- garantir la diffusion des bonnes pratiques afin de développer les échanges sur des cas concrets ;
- représenter l'EFS dans les relations extérieures en nouant des relations durables avec les acteurs du secteur du handicap au niveau national ;

- assurer la veille de l'évolution des dispositions juridiques, administratives ou sociales relatives au handicap ;
- identifier les obstacles rencontrés ;
- veiller à la bonne application de l'accord ;
- capitaliser sur les actions mises en place et partager les bonnes pratiques en réseau des référents handicap ;
- venir en appui des ETS dont le taux est inférieur à 6% par un suivi spécifique.

### 9.1.2 - Mission du Référent emploi handicap régional

Un Référent emploi handicap régional est identifié dans chaque établissement.

Le Référent emploi handicap régional relaie la politique handicap nationale et pilote la politique d'emploi des travailleurs handicapés de l'EFS dans sa région, en lien avec la Direction de l'établissement régional (Directeur, Secrétaire Général, DRH, personnels d'encadrement recruteurs...) et en coordination avec le Responsable national handicap.

Le Référent emploi handicap régional bénéficie d'un degré d'autonomie lui permettant d'établir des liens privilégiés avec les différents acteurs internes et externes.

Il organise des actions de recrutement, d'intégration, de communication, de formation, de maintien dans l'emploi et de sous-traitance avec le milieu adapté et protégé, adaptées aux spécificités de sa région. Ses missions :

#### Pilotage

- Intervenir en appui-conseil des personnels (dossiers de RQTH, maintien dans l'emploi, reclassements...);
- Animer le réseau interne des parrains, marraines et membres de CHSCT dédiés au handicap ;
- Assurer le suivi et le bilan des indicateurs auprès du Responsable handicap;
- Superviser ou réaliser la DOETH ;
- Présenter la DOETH et le bilan régional au CE, au CHSCT et aux délégués du personnel ;
- Communiquer par courriel aux délégués du personnel (DOETH, bilan régional) ;
- Informer le Responsable national handicap au travail des dépenses engagées et /ou à engager ;
- Réaliser un point trimestriel régional des actions entreprises qui sera présenté au réseau national et au CHSCT ;
- Recenser et diffuser les bonnes pratiques.

#### Recrutement

- Accompagner et conseiller les recruteurs internes ;
- Participer à des forums d'emploi spécialisés (handicapés...);
- Présenter le dispositif du réseau handicap à tout nouvel embauché en situation de handicap ;
- Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés ;
- Assister le N+1 lors de l'entretien de fin de période d'essai ou de l'entretien annuel d'évaluation.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

28/42

RS

MB

FT

DB

### **Communication**

- Relayer les actions de communication nationales ;
- Mettre en œuvre des actions de sensibilisation régionales ;
- Développer des partenariats régionaux.

### **Formation**

- Relayer les actions de formation nationales ;
- Mettre en œuvre des actions de formation régionales.

### **Maintien dans l'emploi**

- Accompagner les cas de maintien dans l'emploi.

### **Sous-traitance**

- Favoriser la mise en place de marchés régionaux ou de lots réservés aux ESAT et aux EA ;
- Informer et sensibiliser les acheteurs, juristes et prescripteurs.

Le Référent emploi handicap régional consacre 3 jours par mois de son temps de travail annuel pour mener à bien sa mission et ce en fonction des besoins.

Le temps passé par le Responsable national handicap et le Référent Emploi Handicap de région au pilotage du projet est pris en charge par le budget de l'accord. Un bilan annuel du temps consacré à la politique de la Mission emploi handicap est réalisé.

## **9.2 – Financement de la politique handicap**

Le budget annuel alloué de façon globale pour financer la politique d'emploi des travailleurs handicapés de l'EFS est calculé chaque année civile à la fin de l'exercice, sur la base des résultats consolidés des établissements.

Sauf mention contraire, toutes les actions prévues dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord sont imputées sur le budget alloué, dans le respect et en application des dispositions réglementaires en vigueur sur l'année concernée.

L'EFS s'engage à dépenser l'intégralité des sommes allouées dans le cadre de la mise en œuvre des actions du présent accord.

Conformément aux dispositions de la circulaire D.G.E.F.P n°2009-16 du 27 mai 2009, le budget prévisionnel de l'accord est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord, en ce qui concerne les exercices excédentaires mais aussi déficitaires.

La fongibilité peut également se faire entre les différentes actions de l'accord afin de conserver la souplesse nécessaire à la mise en œuvre de la politique d'emploi.

Au terme du présent accord et en cas de nouvel accord signé avec les partenaires sociaux, sous réserve d'acceptation par l'Unité Territoriale 93 de la D.I.R.E.C.C.T.E, les sommes éventuellement non utilisées seront reportées sur le budget de l'accord suivant.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

29/42

BS

MB

FT

DB

Un bilan détaillé des dépenses effectuées par la Mission emploi handicap est réalisé.  
Le budget prévisionnel de l'accord est fourni en annexe du présent accord à titre indicatif.

## Article 10 - Suivi de l'accord

### 10.1 – Bilan de l'accord

#### Le bilan annuel

L'évaluation des résultats des actions menées chaque année est réalisée à l'occasion d'un bilan global. Celui-ci est produit à partir des informations remontées à la Mission emploi handicap de l'EFS et contenues notamment dans la D.O.E.T.H, les bilans sociaux et les travaux de la Commission de suivi.

Le bilan comprend des données consolidées sur les activités de la Mission emploi handicap et sur les actions menées par les Référents emploi handicap.

Ce bilan, dépourvu de toute information nominative, est présenté une fois par an :

- à la D.I.R.E.C.C.T.E de l'Unité Territoriale 93 de la Seine-Saint –Denis ;
- à la Conférence nationale des CHSCT ;
- Aux CE et CHSCT régionaux.

#### Le bilan à mi-parcours

Un bilan quantitatif et qualitatif du présent accord est établi à mi-parcours de son application. Il est défini entre les parties signataires que ce bilan sera produit entre fin février 2016 et fin juin 2016. L'objectif est d'évaluer les avancées de l'accord, le niveau de réalisation des engagements pris et de préconiser les ajustements nécessaires ainsi que les nouveaux leviers sur lesquels devra s'appuyer l'EFS pour la poursuite efficace de ses actions.

### 10.2 – Commission de suivi

#### Constitution de la commission de suivi

La commission de suivi est composée de :

- ✓ 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ;
- ✓ 2 Référents emploi handicap ;
- ✓ le responsable national handicap;
- ✓ le responsable du pôle Qualité de vie au travail ;
- ✓ le secrétaire de la Conférence nationale des CHSCT ;
- ✓ le Directeur des Ressources Humaines National.

#### Rôle de la Commission de suivi

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

30/42

RB

MB

FT

DB

La commission de suivi est mise en place afin d'accompagner la mise en œuvre du présent accord. Elle a vocation à assurer le suivi des plans d'actions et des résultats des actions menées dans le cadre de l'accord.

Les éléments étudiés sont identiques à ceux du comité de pilotage de l'accord.

Son rôle principal :

- ✓ l'évaluation du résultat des actions menées au niveau des établissements et au niveau national ;
- ✓ le suivi des budgets dédiés ;
- ✓ l'analyse et les propositions en réponse à des situations particulières.

Elle peut apporter des suggestions ou proposer des mesures correctives afin d'optimiser les efforts engagés permettant l'atteinte des objectifs fixés.

### **Fonctionnement de la Commission de suivi**

L'EFS organisera une Commission de suivi annuelle permettant de renforcer les échanges et le partenariat avec les organisations syndicales.

La Commission de suivi est convoquée et présidée par le Directeur des Ressources Humaines national. Il est convenu les modalités de fonctionnement suivantes :

- ✓ une réunion annuelle ordinaire. Une réunion extraordinaire pourra être convoquée à la demande de la majorité de ses membres ;
- ✓ les documents afférents aux réunions sont remis aux membres au moins 8 jours avant chaque session ;
- ✓ le temps de préparation est égal au temps passé en réunion et est considéré comme du temps de travail effectif ;
- ✓ les frais de déplacements et d'hébergement engendrés par le déplacement de ses membres sont pris en charge selon les conditions du règlement intérieur de l'EFS.

### **Article 11 - Date d'application, durée et conditions de validité de l'accord**

Le présent accord portant la politique d'emploi en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés au sein de l'EFS, établi en application de l'article L5212-8 du code du travail, est conclu pour une application à durée déterminée de 4 ans, courant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2018. Son entrée en vigueur est subordonnée à son agrément par l'autorité compétente, l'Unité Territoriale 93 (Seine-Saint-Denis), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (D.I.R.E.C.C.T.E), conformément aux dispositions de l'article R5212-16 du code du travail.

A défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non écrit.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

31/42

MB

g

FT

DB

Les avantages tirés du présent accord agréé, cesseront de plein droit au terme de son application fixé au 31 décembre 2018.

Cet accord ne pourra en aucun cas être requalifié en un accord à durée indéterminée à son terme échu.

### **Article 12 - Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord, conclu à durée déterminée, ne peut être dénoncé.

Par ailleurs, en application des articles L2222-5, L2261-3, L2261-7 et L2261-8 du code du travail, il est prévu la possibilité de révision de tout ou partie des stipulations du présent accord. La demande de révision pourra être engagée pendant la durée d'application de l'accord moyennant le consentement de l'ensemble des signataires. Celle-ci peut être requise notamment au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

Dans ce cas, l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non de l'accord principal, seront convoquées dans un délai de trois mois suivant la demande de révision.

La demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie. Celui-ci devra être signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires de l'accord principal.

Il est admis que toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord, pourra adhérer à l'accord principal.

Si aucun avenant de révision n'a pu être conclu, le présent accord principal continue à s'appliquer dans l'intégralité de ses dispositions.

La validité de tout avenant de révision signé dans les conditions requises est soumise à la décision d'agrément de l'autorité administrative compétente, suivant les mêmes procédures de dépôt et de publicité de l'accord principal.

### **Article 13 - Renouvellement**

Dans le courant de sa quatrième année d'application et au plus tard six mois avant le terme de l'accord, soit au plus tard le 30 juin 2018, l'EFS convoquera l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour examiner le bilan de l'accord. A cette occasion, l'opportunité de négocier un nouvel accord sera examinée.

Toutefois, à défaut d'un nouvel accord, le présent accord et tous les avenants s'y afférant s'éteindront de plein droit au 31 décembre 2018, sans pouvoir être transformés ni requalifiés en un accord à durée indéterminée.

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

32/42

fw  
MB  
AT  
DB

## Article 14 - Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L2231-6, D2231-2 et D2231-3 du Code du travail, le présent accord et ses annexes ainsi que tous les avenants s'y rattachant seront déposés par la partie diligente, l'EFS, en deux exemplaires à l'Unité Territoriale 93 (Seine Saint-Denis), Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (D.I.R.E.C.C.T.E), comprenant un original en version papier et une version électronique, un exemplaire étant également déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de la Seine Saint-Denis.

Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Une copie de l'accord signé, sera transmise le cas échéant, pour information, aux participants à la négociation non signataires du présent accord.

Fait à Saint-Denis le 03/03... 2015

En 7 exemplaires originaux, dont un pour chacune des parties.

Handwritten initials and signatures in blue ink, including "Rg", "MB", "F", and "DB".

François TOUJAS



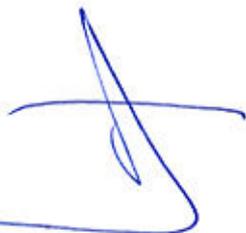
**Etablissement Français du Sang**

Daniel BLOOM



**Fédération SNTS CFE/CGC Santé et  
Action Sociale**

Régine BASTY



**Fédération CFDT Santé – Sociaux**

Murielle BRUNET



**Fédération CGT de la Santé et  
de l'Action Sociale**

le  
Serge DOMINIQUE Richard Wisniewski



**Fédération des personnels des Services  
Publics et des Services de Santé "Force  
ouvrière"**

## Annexe 1 – Liste des ETS

ETS	ADRESSE
EFS ALPES-MEDITERRANEE	506, avenue de Prado – CS 30002 13272 MARSEILLE CEDEX 8
EFS ALSACE	10, rue Spielmann - BP 36 67065 STRASBOURG
EFS AQUITAINE-LIMOUSIN	Place Amélie Raba Léon - BP 24 33035 BORDEAUX
EFS AUVERGNE-LOIRE	25, Bd. Pasteur 42023 SAINT-ETIENNE CEDEX 2
EFS BOURGOGNE-FRANCHE COMTE	8, rue du Dr Jean-François-Xavier Girod - BP 1937 25020 BESANCON CEDEX
EFS BRETAGNE	Rue Pierre Jean Gineste BP 91614 35016 RENNES CEDEX
EFS CENTRE-ATLANTIQUE	50 avenue Marcel Dassault BP 40661 37206 TOURS CEDEX 3
EFS ILE-DE-FRANCE	122/130, rue Marcel Hartmann - Léa Park 94200 - IVRY SUR SEINE
EFS LORRAINE-CHAMPAGNE	Av. de Bourgogne 54511 - Vandoeuvre les Nancy CEDEX
EFS NORD DE FRANCE	96, rue de Jemmapes - CS 22018 59013 - Lille CEDEX
EFS NORMANDIE	609, Chemin de la Bretèque CS 20558 - Bois-Guillaume CEDEX
EFS PAYS-DE-LA-LOIRE	34, Bd. Jean Monnet - BP 91115 44011 - Nantes CEDEX 1
EFS PYRENEES-MEDITERRANEE	Av. de Grande Bretagne BP 3210 31027 TOULOUSE CEDEX 3
EFS RHONE-ALPES	1390, rue Centrale - Beynost 01708 MIRIBEL CEDEX
EFS GUADELOUPE-GUYANE	Boulevard de l'Hôpital BP 686 97171 POINTE A PITRE
EFS LA REUNION/MAYOTTE	Route de Bellepierre – BP771 97405 SAINT-DENIS CEDEX
EFS MARTINIQUE	Rue du Coup de main – CS 40511 97264 FORT DE France CEDEX
EFS SERVICES CENTRAUX	20 avenue du Stade de France 93218 La Plaine Saint-Denis CEDEX

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

35/42

MB

ES

FT  
DB

## Annexe 2 - Budget prévisionnel

BUDGETS PREVISIONNELS			
2015	210 000,00 €		
2016	195 000,00 €		
2017	180 000,00 €		
2018	165 000,00 €		

THEMES	POSTES	CLES DE REPARTITION PAR RUBRIQUE	BUDGET GLOBAL PREVISIONNEL 2015
1 STRUCTURE DEDIEE AU PROJET ET COMMISSION DE SUIVI	Rémunération du Référent emploi handicap national (50%) Référénts emploi handicap en région (10%) Frais de fonctionnement de la structure Accompagnement par apport d'expertise externe  Etablissement d'un bilan à mi-parcours de l'accord	20,00%	42 000
2 COMMUNICATION	<u>Information Interne</u> Développement de la rubrique handicap sur supports internes existants Elaboration d'un support de bilan convention Création d'une plaquette informative sur le handicap, affiches et dépliants Développement de l'intranet	20,00%	42 000

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

	<p><b>Communication Externe</b> auprès du réseau associatif auprès des agences de travail temporaire auprès des CAP EMPLOI auprès des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi auprès des professionnels de santé</p> <p><b>Sensibilisation</b> de l'ensemble des personnels de l'encadrement</p>		
<b>4</b>	<p><b>RECRUTEMENT INTEGRATION</b></p> <p>Elaboration d'un parcours d'intégration Mise en place du parrainage Plan d'action pour l'encadrement et le collectif de travail Formation du personnel nouvellement embauché Développement de l'accessibilité des sites Développement de partenariats</p>	<b>13,00%</b>	<b>26 260</b>
<b>5</b>	<p><b>FORMATION</b></p> <p><b>Interne</b> Formation et Sensibilisation des acteurs (Comités de Direction, personnels Achats, RH, IRP, Managers...) Formations des Référents emploi handicap Formation des travailleurs handicapés : évolution de carrière et prévention des inadaptations et aides permettant de suivre une formation</p> <p><b>Externe</b> Accueil de stagiaires Partenariat organismes de formation</p>	<b>18,00%</b>	<b>37 800</b>

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

SR  
MB  
DB  
FT  
Rn

6	<b>MAINTIEN DANS L'EMPLOI</b>	<p>Anticipation sur les situations d'inaptitude professionnelle</p> <p>Accompagnement des personnels handicapés dans les démarches administratives</p> <p>Actions de maintien dans l'emploi et de développement de l'employabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Période de professionnalisation</li> <li>- Bilan de compétence</li> <li>- Congé Individuel de Formation</li> <li>- Validation des Acquis de l'Expérience</li> <li>- Formation spécifique</li> <li>- Aménagement du poste de travail</li> <li>- Actions de prévention (hotline informatique)</li> </ul> <p>Maintien des droits des seniors</p>	<b>22,0%</b>	<b>46 200</b>
7	<b>DROITS SOCIAUX ET AUTRES AVANTAGES</b>	<p><u>Mesures Individuelles (hors budget)</u></p> <p>Prise en charge d'1 jour/an pour démarches RQTH</p> <p>Prise en charge de 2 jours an pour motif médical</p> <p><u>Autres Mesures</u></p>	<b>5,0%</b>	<b>10 100</b>
8	<b>SOUS TRAITANCE</b>	Développement de partenariat avec les E.S.A.T et les E.A	<b>2,00%</b>	<b>4200</b>
	<b>TOTAUX</b>		<b>100,00%</b>	<b>210 000</b>

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018



**Annexe 3 - Lexique**

<b>A.G.E.F.I.P.H</b>	<b>Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées</b>
<b>BHSCT</b>	<b>Bilan Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail</b>
<b>C.D.A.P.H</b>	<b>Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées</b>
<b>C.D.T.D</b>	<b>Centre de Distribution de Travail à Domicile</b>
<b>D.G.E.F.P</b>	<b>Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle</b>
<b>D.I.R.E.C.C.T.E</b>	<b>Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi</b>
<b>D.O.E.T.H</b>	<b>Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</b>
<b>E.A</b>	<b>Etablissements et entreprises du secteur Adapté</b>
<b>E.C.A.P</b>	<b>Emploi Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulière</b>
<b>E.S.A.T</b>	<b>Etablissements et Entreprises du Secteur Protégé</b>
<b>E.T.P</b>	<b>Equivalents Temps Plein</b>
<b>H.A.L.D.E</b>	<b>Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité</b>
<b>M.D.P.H</b>	<b>Maison Des Personnes Handicapées</b>
<b>R.Q.T.H</b>	<b>Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé</b>

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

*(Handwritten initials and marks)*

*Annexe 4 – Indicateurs handicap*

INDICATEURS RH - BILAN HANDICAP					
Article de l'accord handicap	Sous-article	Nom indicateur	Précisions sur l'indicateur	Source	
2. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	2.1. Communication interne	Nombre d'articles dans la presse interne	Nombre d'articles dans la presse interne	ETS	
2. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	2.1. Communication interne	Nombre de réunions avec les IRP	Nombre de réunions avec les IRP	ETS	
2. SENSIBILISATION ET COMMUNICATION	1.2. Communication externe	Actions réalisées pendant la SEPH	Villes, dates, descriptif	ETS	
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre de salariés handicapés à l'EFS	Nombre de personnes présentes durant l'année	IT4 SAP	
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Evolution des taux d'emploi régionaux	Taux d'emploi	DOETH	
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	ETP recrutés et UB obtenues par sous-traitance		DOETH	
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre d'ETP recrutés	Nombre d'ETP recrutés	ETS	
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre de personnes recrutées	CDI, CDD, intérim et contrats en alternance	ETS	

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

MB  
 PB  
 FT  
 PB

3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Origine des recrutements (sourcing)	Cap emploi, agences d'intérim, forum, candidatures spontanées, autre...	ETS
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre de participation à des forums pour l'emploi	Ville, date, intitulé du forum, nombre de CV	ETS
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre et causes des départs	Retraite, fin de CDD, fin de RQTH, démission, Licenciement pour inaptitude ou autre, rupture conventionnelle, décès, mutation interrégion, fin de période d'essai	ETS
3. RECRUTEMENT INTEGRATION ET PARCOURS	3.1 Recrutement	Nombre de stagiaires	Diplôme préparé, service, site, durée en heures	ETS
4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4.2 Accompagnement des démarches de RQTH	Nombre de titres de RQTH	RQTH, IP au moins égale à 10%, pension d'invalidité, etc...	IT4 SAP
4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4.3 Mesures de maintien dans l'emploi	Nombre de cas de maintien dans l'emploi	Aménagements de postes, aménagements d'horaires, financements de dispositifs de compensation, reclassements, mesures facilitant le transport entre domicile et travail, analyses ergonomiques	ETS
4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4.3 Mesures de maintien dans l'emploi	Nombre d'aménagements de postes ou d'horaires	Descriptif de l'aménagement, nombre de salariés concernés	ETS
4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4.3 Mesures de maintien dans l'emploi	Nombre de réductions du temps de travail avec prime mensuelle	Précisions sur le temps de travail et les modalités choisies	ETS
4. MAINTIEN DANS L'EMPLOI	4.3 Mesures de maintien dans l'emploi	Reclassements	Dans le même service, dans un autre service, hors ETS d'origine dans le même service, hors ETS	ETS

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

JP MB FT RW

				d'origine sur un poste différent	
5. ACTIONS DE FORMATION	5.1 Formation des acteurs		Nombre de formations	Intitulé de la formation, nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts pédagogiques	ETS
5. ACTIONS DE FORMATION	5.2 Formation des travailleurs handicapés		Nombre de formations par établissement	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts, % de TH formés	Foederis
5. ACTIONS DE FORMATION	5.2 Formation des travailleurs handicapés		Nombre de formations par thèmes	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts	Foederis
9. MOYENS ET ACTIONS POUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD	9.2 Financement de la politique handicap		Répartition du budget	Comparaison entre budget prévisionnel et réel par thématique	MEH

Accord portant sur l'emploi, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap 2015-2018

*B* *rw*  
*MB*  
*F*  
*BB*