



Accord relatif aux personnes en situation de handicap

PREAMBULE	3
BILAN DE LA PERIODE 2007-2008	4
1 – AXES ET OBJECTIFS DU PRESENT ACCORD ET DE LA CONVENTION	4
2 - SENSIBILISER et COMMUNIQUER	5
2.1 Communication et sensibilisation Interne	5
2.2 Communication et sensibilisation externe	6
3 – RECRUTEMENT ET INTEGRATION	7
3.1 Recrutement	7
3.2 Filières de recrutement	7
3.3 Intérim	8
3.4 Parrainage	8
3.5 Intégration	9
3.6 Suivi des RQTH	10
4 - FORMER	10
4.1 Formation des acteurs	10
4.2 Formation des travailleurs handicapés	10
4.3 Professionnalisation / Alternance / stage	11
5 – MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET GERER LES CARRIERES	11
5.1 Maintenir dans l'emploi	11
5.2 Gérer les carrières	12
6 – SOUS-TRAITER AVEC LE MILIEU ADAPTE ET PROTEGE	12
7 – MOYENS AFFECTÉS A LA RÉALISATION DE L'ACCORD	13
7.1 Moyens humains :	13
7.2 Outils de pilotage	13
8 – ACTIONS SPECIFIQUES	14
9 – SUIVI DE L'ACCORD	14
9.1 Bilan de l'accord	14
9.2 Mise en place d'un comité de suivi	15

10 – DISPOSITIONS GENERALES	15
10.1 – Champ d’application	15
10.2 – Durée de l’accord	15
10.3 – Suivi de l’accord en cas de résiliation de la convention AGEFIPH	15
10.4 – Demande de révision	16
10.5 - Publicité et dépôt de l’accord	16

PA
R3
28

SP
13

PREAMBULE

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail sont les axes principaux de la politique de l'emploi en faveur des personnes handicapées et s'appliquent dans le secteur privé comme dans les fonctions publiques. La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 remplacée par celle du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en fait une obligation.

L'EFS est un établissement public de l'Etat placé sous la tutelle du ministre chargé de la santé, créé par l'article 18B de la loi n° 98-535 du 1er juillet 1998 relative au renforcement de la veille sanitaire et du contrôle de la sécurité sanitaire des produits destinés à l'homme (articles L. 1222-1 et s. du code de santé publique).

L'EFS est organisé de manière déconcentrée : outre son siège, il comprend des établissements régionaux (sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer) composés chacun de plusieurs sites transfusionnels.

En 2005, dans le cadre de son projet social, l'Etablissement Français du Sang a engagé une réflexion avec les partenaires sociaux sur l'emploi des travailleurs handicapés. A l'initiative de la direction et en concertation avec les organisations syndicales représentatives, l'EFS a fait réaliser un diagnostic conseil afin d'établir un état des lieux quantitatif et qualitatif de l'existant et d'apporter un éclairage prospectif de la situation de l'EFS au regard de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le diagnostic a montré que l'EFS portait par ses missions de santé publique des valeurs de solidarité, d'ouverture à autrui et de sens de l'intérêt public nécessaires à une bonne mise en place d'une politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés et a permis de mettre en lumière des réussites d'intégration dans certaines régions. Il a cependant insisté sur le besoin de communication interne sur ce sujet et de formation des recruteurs. Le diagnostic a également mis en lumière le décalage entre les besoins de profils à haute technicité, les contraintes physiques parfois lourdes et les profils des travailleurs handicapés.

L'Etablissement Français du Sang procède chaque année au recrutement de 400 à 500 personnes en CDI et propose un nombre important de contrats temporaires.

Afin de mettre en œuvre une véritable politique d'embauche et de promotion de l'emploi des travailleurs handicapés, un accord collectif a été signé le 25 juillet 2007, d'une durée de dix-huit mois, sur la période du 1^{er} juillet 2007 au 31 décembre 2008. Des actions engagées au niveau national et régional ont permis de créer les conditions favorables à la pérennisation de la politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap, à l'EFS. (Cf. Synthèse du bilan de la convention EFS-AGEFIPH 2007-2008 et Préconisations, en annexe 1).

En 2007, le taux d'emploi variait entre les établissements régionaux de transfusion sanguine entre 0% et 5,9%, dont 3 établissements à 0%, pour un taux consolidé estimé à 3,4%. Après consolidation, L'Etablissement Français du Sang comptabilisait 134 travailleurs handicapés pour un effectif proratisé de 6082 ETP et une obligation légale de 343 « unités bénéficiaires » (215 après minorations au titre des efforts de l'employeur et des ECAP)

Le nombre d'unités bénéficiaires manquantes était de 136 en 2007, entraînant une contribution de 774 000 euros versées à l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées)

L'EFS souhaite adosser la seconde convention AGEFIPH au présent accord, pour une période de vingt-quatre mois, dans le but d'acquérir l'expertise qui rendra l'EFS autonome dans la perspective d'un accord dérogatoire.

L'EFS entend mettre à profit la période de renouvellement pour :

- poursuivre son engagement fort, concret et pérenne en faveur des travailleurs handicapés ;
- consolider les résultats obtenus en termes de recrutement, de sensibilisation, de formation, de maintien dans l'emploi et de sous-traitance ;
- capitaliser les expériences de la première convention ;
- diffuser plus largement les outils de communication créés ;
- développer de nouveaux canaux de recrutement ;
- impliquer un plus grand nombre d'acteurs : plus d'ETS, d'instances représentatives du personnel, notamment les membres des comités d'établissement, de salariés - principalement les cadres intermédiaires ;
- améliorer et développer son expérience en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi ;
- mettre l'accent sur la qualification des personnes en situation de handicap par le recours aux contrats en alternance, les partenariats avec les écoles, universités et centres de reclassement professionnels.

Ce présent accord est également l'aboutissement d'une politique générale et volontariste visant à lutter contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même. Il marque aussi une volonté de développer l'engagement et la solidarité de l'EFS et de son personnel en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap en dehors de l'établissement. Cette politique d'insertion nécessite l'implication de tous.

Les instances représentatives du personnel seront associées, chacune selon leur compétence, à la déclinaison et au suivi des actions réalisées dans le cadre du présent accord et de la convention AGEFIPH, avec la perspective qu'à leur terme, les résultats obtenus permettent à l'EFS de s'engager via un accord collectif relevant de l'article L.5212-8 du code du travail, agréé par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

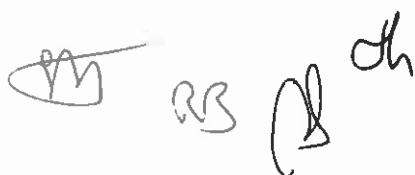
BILAN DE LA PERIODE 2007-2008

Un premier bilan fait apparaître que le premier accord a permis d'initier une dynamique à l'EFS. La formation et la communication ont permis de sensibiliser l'ensemble du personnel et les acteurs de la politique de l'emploi.

(Cf. Annexe 1 sur la synthèse du bilan de la période EFS-AGEFIPH 2007-2008 et préconisations).

1 – AXES ET OBJECTIFS DU PRESENT ACCORD ET DE LA CONVENTION

La poursuite et la pérennisation de la politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à l'EFS, doit s'articuler autour de cinq axes majeurs :





- 1- Sensibiliser et communiquer
- 2- Recruter et intégrer
- 3- Former
- 4- Maintenir dans l'emploi et gérer les carrières
- 5- Sous-traiter avec le milieu adapté et protégé

L'objectif principal est d'augmenter le taux d'emploi sur la période 2009 - 2010, et pour ce faire, il est nécessaire de combiner plusieurs objectifs :

- ✓ sensibiliser chacun des salariés de l'EFS à la politique d'emploi en faveur des TH ;
- ✓ s'engager à remplacer les départs de travailleurs handicapés et à renouveler les fins de RQTH, par un nombre équivalent de recrutements;
- ✓ assurer un effort de recrutements supplémentaires
- ✓ Au global, les deux objectifs ci-dessus représentent le recrutement d'au moins 50 personnes en situation de handicap dont 35 en CDI et 5 en contrat d'alternance (professionnalisation ou apprentissage). Le solde net entre recrutements et départs devra atteindre 30 personnes.
- ✓ doubler en deux ans le nombre d'unités bénéficiaires obtenues par la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé ;
- ✓ favoriser le maintien dans l'emploi de tout salarié en situation de difficulté au travail pour raison de santé et faire progresser le nombre de maintien dans l'emploi ;
- ✓ mettre en place un plan d'actions spécifiques pour les ETS afin que tous les ETS affichent un taux d'emploi au moins supérieur à 1,5%.

2 - SENSIBILISER ET COMMUNIQUER

Le plan de communication de la Mission Emploi Handicap est conçu au niveau national et a vocation à être décliné dans les 18 établissements de transfusion sanguine.

Les outils de communication développés seront élaborés dans le respect de la charte graphique institutionnelle de l'EFS et les tons choisis pour la communication relative au handicap, afin de créer un univers graphique reconnaissable.

2.1 Communication et sensibilisation Interne

Les cibles restent l'ensemble des salariés et les acteurs de la politique (DRH, référents emploi handicap, acheteurs, managers-recruteurs, membres du CHSCT et parrains).

A celles-ci s'ajoutent, dans le but d'impliquer un plus grand nombre d'acteurs :

- les cadres intermédiaires (encadrant ou non) ;
- les membres des comités d'établissement (CE).

L'objectif est de changer le regard des salariés et de favoriser l'adhésion de tous au projet.

La communication de fond sur le sujet sera entretenue et la sensibilisation du personnel passera par :

- des articles réguliers dans la presse interne (journaux internes nationaux et régionaux) sur des thèmes particuliers de la politique d'emploi en faveur des

- travailleurs handicapés (bilan, semaine pour l'emploi, les différents types de handicap, des exemples de recrutement et d'insertion, de maintien dans l'emploi, etc...);
- une présentation de la Mission Emploi Handicap auprès de tous les réseaux professionnels internes. Il s'agit d'informer et de démontrer qu'emploi et handicap peuvent se concilier même dans nos métiers réglementés ;
 - le théâtre d'entreprise pour les régions qui le souhaitent (lors des cérémonies des vœux, de réunions...);
 - la mise à jour et la réédition des documents de communication déployés en 2008 :
 - o Bilan de la politique d'emploi handicap à l'EFS ;
 - o Dépliant 3 volets ;
 - o Accord Handicap ;
 - o Fiches pédagogiques...
 - une étude d'impact sur la perception du handicap et de la politique d'emploi à l'EFS (Cf. article 7.2); l'objectif est de faire le point sur les représentations du handicap et les niveaux d'appropriation, par cible, afin d'adapter et d'affiner le contenu des messages pour les outils définis.
 - La formation de tous les acteurs (cf. article 4.1)

2.2 Communication et sensibilisation externe

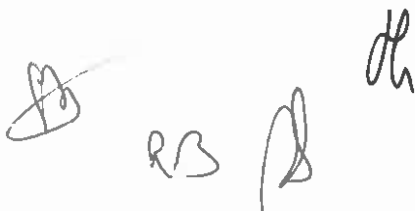
Les cibles sont constituées du grand public, des travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi, des partenaires du monde du handicap (Médecins du travail, CAP Emploi, ANPE, APEC, agences d'intérim, SAMETH, centres de reclassement professionnel, écoles, universités, etc....)

Les objectifs de la communication externe sont triples :

- l'information institutionnelle sur la politique d'emploi des travailleurs handicapés à l'EFS ;
- l'information sur l'ouverture de tous les postes à tous les types de handicap ;
- le développement de partenariats avec les partenaires du monde du handicap.

L'atteinte des objectifs sera recherchée par :

- des articles sur le site Internet de l'EFS ;
- la participation à des rencontres régionales, départementales ou par bassin d'emploi avec les partenaires locaux et les professionnels de l'insertion ;
- la participation à des forums pour l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la participation des régions à la Semaine annuelle pour l'emploi des travailleurs handicapés ;
- le développement d'échanges et de partenariats avec les centres de rééducation professionnelle intervenant dans les filières de métiers de l'EFS ;
- le développement d'échanges et de partenariats avec les agences d'intérim qui pourra prendre la forme d'affiches communes par exemple ;
- La création d'un dépliant à destination des médecins du travail. L'EFS étudiera également la possibilité de proposer des échanges d'expériences avec ses différents centres de médecine du travail.





3 – RECRUTEMENT ET INTEGRATION

L'EFS se heurte à la difficulté de trouver des profils de candidats disposant des qualifications requises dans la majorité de ses postes. En effet, les travailleurs handicapés ont rarement un niveau de qualification correspondant à nos métiers. Les métiers de médecin, d'infirmier et de technicien de laboratoire qui nécessitent des qualifications particulières représentent plus de 5000 salariés sur 8700 personnes, et la grande majorité des recrutements de l'Etablissement (65%).

3.1 Recrutement

L'EFS s'engage pendant la durée du présent accord, à recruter 50 personnes en situation de handicap dont 35 en CDI et 5 en contrats d'alternance. Le solde entre les recrutements et les départs devra atteindre 30 personnes. Au-delà de ce solde, les recrutements pourront être réalisés sous forme de contrat d'intérim, de CDD ou de stage conventionné.

Une attention particulière sera portée à la participation de tous les ETS régionaux, dans la mesure où leur turn-over le permet.

Tous les postes de l'établissement sont ouverts à tous les travailleurs handicapés. Seules comptent les compétences et les qualités de la personne recrutée ainsi que la bonne appréciation de la compatibilité entre le poste et le handicap.

Si un aménagement de poste est nécessaire, l'EFS s'engage à le réaliser et peut bénéficier pour cela des aides spécifiques de l'AGEFIPH.

3.2 Filières de recrutement

L'EFS souhaite d'une part augmenter le nombre d'ETS qui ont participé à l'effort de recrutement lors de la première convention et d'autre part diversifier le recrutement.

Pour favoriser le recrutement, la communication interne et externe de l'EFS en matière d'emploi continuera d'indiquer son engagement dans la lutte contre toutes les formes de discrimination et notamment celles qui touchent au handicap.

L'EFS s'engage à rechercher des candidats en passant par :

- les organismes spécialisés :
 - o CAP Emploi ;
 - o ANPE ;
 - o missions locales
 - o agences d'intérim.

- les portails et sites Internet publics ;
 - o www.agefiph.fr
 - o www.embauchehandicap.fr
 - o www.handi-cv.com
 - o <http://emploi.handiplace.org>
 - o www.afij.org

RS RP RB AS

- l'abonnement à des sites de recrutements spécialisés ;
 - o www.hanploi.com
 - o <http://handicap.monster.fr>
- la participation à au moins 5 forums pour l'emploi des travailleurs handicapés par an (en 2007 et 2008, 5 régions ont participé à des forums : Aquitaine-Limousin, Alpes Méditerranée, Bourgogne Franche Comté, Nord de France et Pyrénées Méditerranée) ;
- les associations spécialisées :
 - o l'APAJH (Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés) ;
 - o l'APF (Association des Paralysés de France) ;
 - o la FNATH (Fédération Nationale des Accidentés du Travail et Handicapés) ;
 - o le GIHP (Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physiques) ;
 - o L'URAPEDA (Union régionale des associations de Parents d'enfants déficients auditifs).

3.3 Intérim

Dans le cadre de ses besoins de recrutement en intérim, l'EFS souhaite continuer à développer les partenariats mis en place avec les agences de travail temporaire avec lesquelles chaque région a contracté un marché.

L'EFS s'engage à promouvoir avec l'AGEFIPH et tous les relais locaux les solutions possibles pour accompagner les personnes handicapées en contrat temporaire via des aménagements de poste ou des actions de parrainage renforcées, adaptées à la durée des missions.

3.4 Parrainage

Le terme de « tutorat » est abandonné au profit de celui de « parrainage » jugé plus approprié.

Un réseau de plus de 60 parrains représentatifs des métiers et des régions de l'EFS a été constitué. Chacun a suivi une formation de deux jours en 2008.

Il est convenu qu'en cas d'embauche nécessitant une action de parrainage renforcée susceptible d'être confiée à un prestataire extérieur, l'EFS pourra faire appel à l'Agefiph pour une action de tutorat.

L'EFS souhaite faire vivre ce réseau d'« ambassadeurs du handicap » constitué de personnes motivées et volontaires, à l'écoute 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.

Les parrains doivent disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de leur rôle, sous réserve des impératifs de service.

RB

dh

Le rôle du parrain consiste, en appui au manager :

- vis-à-vis du travailleur handicapé, à accueillir, transmettre une connaissance du fonctionnement de l'EFS et de l'ETS régional, informer, accompagner, faire le lien avec l'équipe, aider à surmonter les difficultés éventuelles ;
- vis-à-vis de l'équipe, à faire partager une autre vision du handicap et à rassurer l'entourage professionnel du travailleur handicapé.

Au-delà de ce rôle principal, le parrain pourra intervenir :

- auprès des stagiaires en situation de handicap et/ou des maîtres de stage chargés de l'accueil, de l'intégration et du suivi des stagiaires handicapés afin qu'ils soient en mesure de les aider à réaliser leur projet professionnel ;
- lors de la semaine pour l'emploi des travailleurs handicapés, dans le cadre de l'opération « un jour, un métier en action ».

Les actions prévues sont les suivantes :

- réaffirmation du rôle de parrain à travers une charte du parrainage ;
- réalisation d'une liste de diffusion et d'un fichier des parrains, dont chacun d'entre eux sera destinataire, ainsi que le réseau des référents emploi handicap, afin de favoriser l'information et l'échange de pratiques en interne ;
- une réunion annuelle afin de présenter aux parrains et aux référents emploi handicap le bilan de la politique d'emploi et de capitaliser les expériences vécues, les problèmes rencontrés et les solutions trouvées ;
- un suivi des actions réalisées par les parrains, des difficultés rencontrées et du temps mobilisé lors de la réalisation de ces actions.

En cas de besoin, pour de nouveaux parrains, l'EFS organisera des formations, intra ou inter-entreprises, ou sollicitera l'aide au tutorat de l'AGEFIPH.

3.5 Intégration

L'intégration se prépare dès l'entretien d'embauche. Les managers-recruteurs consulteront la personne en situation de handicap sur la manière dont elle souhaite ou non aborder la question avec ses collègues et sa hiérarchie.

- La liste des parrains sera proposée aux personnes en situation de handicap, afin qu'elles les contactent si besoin.
- Si la personne en situation de handicap le souhaite, quand le handicap est visible ou qu'il a des incidences directes sur le travail de la personne ou qu'un aménagement de la situation de travail est nécessaire, une réunion pourra être organisée au sein du service accueillant une personne en situation de handicap pour démystifier le handicap, désamorcer les craintes et les idées reçues.
- L'entretien à mi-période d'essai prendra en compte le volet intégration et les besoins spécifiques de la personne. Il sera complété par un bilan d'intégration, dans les quatre à six mois, avec le manager en lien avec le médecin du travail, le référent emploi handicap et ou la DRH ainsi que le parrain.

JE
EP AB
RB DS

3.6 Suivi des RQTH

Les RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) délivrées par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) ont une durée limitée (10 ans maximum).

Certains salariés bénéficient d'une RQTH mais ignorent ou ne suivent pas la date de fin. D'autres la connaissent mais ne voient pas l'intérêt de renouveler leur demande.

Suite à ce constat, l'EFS engagera une démarche de suivi auprès des salariés. L'objectif est de créer un climat de confiance et de diffuser l'information permettant au salarié de prendre lui-même la décision, en toute liberté, de renouveler ou non sa demande de RQTH.

4 - FORMER

4.1 Formation des acteurs

L'EFS ouvrira la possibilité pour l'ensemble du personnel de suivre des actions de formation spécifiques à l'insertion de personnes en situation de handicap (sensibilisation au handicap, langage des signes, formations spécifiques adaptées à un type de handicap particulier...).

Après avoir formé les DRH, les référents emploi handicap, les membres du CHSCT, une partie des managers-recruteurs et les parrains, l'EFS souhaite, dans le cadre de cet accord, renforcer la sensibilisation de ses salariés au handicap et étendre le maillage des acteurs de la politique d'emploi aux membres des comités d'établissement (environ 130 personnes) et aux cadres de proximité.

Il s'agira d'une formation d'une journée, organisée en région, à partir d'un cahier des charges élaboré par la Mission Emploi Handicap au niveau national. La journée comprendra deux parties, l'une sur la sensibilisation au handicap, à la diversité et à la lutte contre les discriminations et l'autre sur la politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés, en France et à l'EFS.

Par ailleurs, cette formation sera ouverte en tant que session de rattrapage, sous forme d'une journée de formation, au Siège de l'EFS, à tout nouvel arrivant ou à toute personne n'ayant pu assister aux formations en 2008 et appartenant aux cibles mentionnées supra.

En outre, une formation d'approfondissement d'une demi-journée est prévue lors de la conférence nationale des secrétaires des CHSCT, sur un thème à déterminer.

4.2 Formation des travailleurs handicapés

L'EFS soutient son effort de formation afin de permettre aux travailleurs handicapés, comme à tout le personnel, leur adaptation au poste de travail et le développement de leurs compétences tout au long de leur parcours professionnel.

L'EFS s'engage à développer, autant que de besoin, des modules de formation adaptés au handicap des travailleurs handicapés : formations à distance, e-learning, cours particuliers, formations en langage des signes ou en braille, auto-formations....

La Mission Emploi Handicap s'assurera qu'un suivi individualisé par la DRH régionale est bien proposé à tout travailleur handicapé.

4.3 Professionnalisation / Alternance / stage

Dans le cadre de son engagement de recrutement, l'EFS embauchera au moins 5 personnes en situation de handicap en contrat en alternance ce qui représente un quart de ces contrats tous publics au niveau national, afin de permettre à des jeunes ou à des adultes d'acquérir ou d'accroître leur qualification professionnelle.

De plus, l'EFS développera l'accueil des stagiaires handicapés (en formation initiale ou en formation continue) afin de favoriser une meilleure connaissance du monde du travail. La volonté de l'EFS est de permettre aux personnes handicapées d'avoir une première expérience du monde du travail ou de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une expérience professionnelle concrète. Par ailleurs, l'accueil de stagiaires en situation de handicap sera l'occasion de sensibiliser les salariés et les équipes au handicap.

L'EFS s'attachera à développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs intervenant dans la formation des travailleurs handicapés : écoles, universités et centres de reclassement professionnel. Il s'agira notamment, au-delà d'une communication sur les métiers de l'EFS vers les organismes de formation, de promouvoir des échanges avec les étudiants handicapés via des offres de stages, des visites de sites, ou des interventions de professionnels de l'EFS dans les cursus de formation. Les formations aux métiers paramédicaux (infirmiers, techniciens de laboratoires) seront particulièrement visées mais l'EFS veillera à mener ces actions pour les filières administratives. Trois régions pourront, la première année, devenir régions pilotes pour développer un partenariat (école, université et centre de reclassement professionnel).

5 – MAINTENIR DANS L'EMPLOI ET GERER LES CARRIERES

C'est un des axes forts du renouvellement de la convention. L'EFS vise d'une part un transfert de compétences avec les Sameth (service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) tant au niveau national que régional et d'autre par le renforcement des échanges avec les médecins du travail.

5.1 Maintenir dans l'emploi

L'EFS s'engage à tout mettre en œuvre pour prévenir une désinsertion professionnelle liée à un problème de santé pouvant apparaître ou s'aggraver au cours de la vie adulte. L'EFS s'engage pour faire progresser le nombre de maintien dans l'emploi. L'EFS souhaite tout mettre en œuvre pour anticiper les situations d'inaptitude en recensant les cas de maintien et en sensibilisant les acteurs de la politique handicap aux outils disponibles.

Il est à noter que cet axe s'adresse aux travailleurs handicapés mais aussi aux travailleurs valides en situation de difficulté de santé au travail susceptibles de devenir bénéficiaires de la loi.

Les moyens utilisés seront notamment :

- l'aménagement matériel ;
- l'organisation du poste de travail ;
- l'aménagement des horaires de travail ;
- le reclassement interne sur un autre poste avec éventuellement un bilan de compétences et le recours à la formation professionnelle nécessaire ;

- le reclassement interne au sein d'un autre établissement ;
- le contrat de rééducation permettant une reprise progressive du rythme de travail mais également des actions de formation ;
- le temps partiel thérapeutique.

Une procédure sera élaborée et diffusée à tous les acteurs du maintien dans l'emploi.

Le recensement de toutes les études de prévention des risques professionnels sera effectué, afin de capitaliser cette connaissance et développer des actions préventives.

De plus, l'EFS développera des outils pour :

- suivre les cas de maintien dans l'emploi au sein des ETS ;
- associer les médecins du travail à une démarche de prévention des risques et de gestion des inaptitudes ;
- informer l'ensemble des salariés des possibilités d'adaptation de poste et de maintien.

5.2 Gérer les carrières

Pour éviter les ruptures dans le parcours professionnel, maintenir le niveau de compétences et anticiper les situations d'inaptitude, l'EFS aura recours en cas de besoin, au service « accompagnement de la vie au travail » de l'AGEFIPH pour gérer durablement l'employabilité des personnes handicapées. En concertation avec la DRH régionale, l'équipe (composée de professionnels des ressources humaines, de la santé et de la formation) mise à disposition par l'intermédiaire de l'AGEFIPH, devra évaluer la situation du salarié handicapé en cours de carrière et anticiper les problèmes à venir.

Un cabinet de consultant retenu par l'AGEFIPH, établit un diagnostic de situation avec l'EFS et le salarié, en prenant en compte tous les aspects essentiels : compétences, santé, performance, évolutions prévisibles de l'emploi occupé ou de l'organisation de l'entreprise.

- Ensuite, si cela s'avère opportun, il s'agira de définir un plan d'actions et de mobiliser les aides nécessaires de l'AGEFIPH en matière de formation ou d'aménagement, d'accompagnement, pour organiser l'évolution du salarié, voire sa reconversion.

Il s'agit d'examiner l'adaptation du salarié à la situation de travail, via un regard pluridisciplinaire, qui embrasse l'évaluation des capacités restantes, les compensations mises en place, les évolutions prévisibles, l'histoire professionnelle, les compétences...

Les éventuels recours par l'EFS au service « accompagnement de la vie au travail » seront entièrement pris en charge par l'Agefiph. Ces initiatives seront soumises à la validation du salarié en partenariat avec l'EFS.

6- SOUS-TRAITER AVEC LE MILIEU ADAPTE ET PROTEGE

La sous-traitance avec le milieu adapté et protégé est un des leviers forts de l'EFS. L'EFS s'engage à multiplier par deux en deux ans le nombre d'unités bénéficiaires obtenu par la sous-traitance avec le milieu adapté et protégé.

RB

12/17

Les services achats :

- bénéficieront d'une sensibilisation et d'une formation spécifique à la connaissance de ce secteur ;
- seront dotés d'outils recensant tous les ESAT ou les EA par département et/ou activités (type Guide Néret) ;
- déclineront des plans d'actions par ETS.

Une étude recensera chaque année toutes les bonnes pratiques.

7 – MOYENS AFFECTÉS A LA RÉALISATION DE L'ACCORD

Afin d'atteindre l'ensemble des objectifs cités ci-dessus et de mettre en œuvre les actions visées, les moyens affectés seront les suivants :

7.1 Moyens humains :

La direction des ressources humaines de l'EFS a créé une Mission Emploi Handicap. Cette mission a pour rôle de réaliser les actions et les objectifs prévus par la présente convention. Elle est l'interlocutrice privilégiée des différents acteurs internes et externes. Elle a également pour mission de capitaliser les savoir-faire méthodologiques et ergonomiques de chacune des régions. Elle est constituée :

- d'un chargé de mission national ;
- d'un référent régional par établissement ;
- du directeur des ressources humaines national.

La Mission Emploi Handicap se réunira une fois par quadrimestre pendant une journée. Ces journées seront l'occasion d'échanges d'expérience et de points techniques.

Les référents régionaux sont nommés parmi les cadres de la fonction ressources humaines. Leur expérience et leur positionnement hiérarchique les autorisent à intervenir dans les process de recrutement et de formation. Ils doivent également bénéficier de l'autonomie nécessaire à l'instauration des contacts privilégiés avec le personnel d'encadrement et les organismes extérieurs (Cap emploi, écoles...). Ils ont comme objectif de relayer la politique décidée par la Mission Emploi Handicap, de piloter au niveau régional la mise en œuvre des actions de formation et de communication et de réaliser les engagements en termes de recrutement en lien avec la Direction de l'ETS (Directeur, Secrétaire Général, DRH, manager recruteurs...).

Le temps imparti à leur mission est évalué à trois jours par mois en moyenne, en fonction des besoins, au lieu de deux lors du précédent accord.

7.2 Outils de pilotage

Chaque région pilotera sa politique d'emploi en s'attachant à **augmenter son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap grâce aux moyens les plus adaptés à ses spécificités**, c'est-à-dire en développant tous les axes ou seulement certains d'entre eux.

La capitalisation des bonnes pratiques internes et externes sera développée.

Des régions pilotes expérimenteront des actions ou un axe particulier de cette politique. Le fruit de leur expérience sera capitalisé afin que toutes les régions bénéficient de leurs enseignements.

Afin de faciliter l'action des régions, un budget sera mis à leur disposition. Les actions seront engagées en région, après validation de la Mission Emploi Handicap, puis remboursées par le Siège selon une procédure précise.

Afin d'avoir une bonne visibilité sur les actions engagées en faveur de ses collaborateurs handicapés, et de disposer ainsi d'éléments fiables d'aide à la décision, l'établissement a doté les ETS d'un outil d'auto diagnostic qualitatif et quantitatif, qui permettra le suivi de la politique Handicap.

Une étude d'impact sur la perception du handicap et de la politique d'emploi à l'EFS sera réalisée. L'objectif est de faire le point sur les représentations du handicap et les niveaux d'appropriation, par cible, afin d'adapter et d'affiner le contenu des messages pour les outils définis.

A partir de la déclaration relative à l'exercice 2008, chaque ETS établit sa propre DOETH régionale.

8 – ACTIONS SPECIFIQUES

Une attention particulière sera apportée à l'accessibilité des locaux existants et à construire (non seulement pour les besoins d'accueil du public mais également pour les personnels de l'EFS).

Les dispositifs suivants sont reconduits :

- les salariés handicapés pourront bénéficier de jours d'absence rémunérés exceptionnels supplémentaires ou de facilité d'horaire équivalent à 2 jours par an, dédiés aux démarches médicales et administratives ;
- au-delà des aménagements réservés aux publics prioritaires dans les parkings de l'EFS, une place de stationnement dédiée sera attribuée à chaque salarié lorsque le handicap le justifie ;
- les salariés ayant un descendant à charge, ou un conjoint, reconnu handicapé, auront 2 jours d'absence exceptionnels en plus chaque année ;
- afin de soutenir les actions de ses salariés engagés dans des projets de bénévolat en faveur du handicap, l'EFS cherchera à accorder au maximum les facilités susceptibles de les encourager dans leurs actions.

9 – SUIVI DE L'ACCORD

9.1 Bilan de l'accord

Les actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord feront l'objet de modalités de suivi des objectifs via :

- un bilan semestriel, accompagné d'un tableau de bord semestriel quantitatif et qualitatif des actions menées et des résultats obtenus ;
- un bilan financier annuel ;
- un bilan final à l'issue de la convention.

14/17

9.2 Mise en place d'un comité de suivi

Il sera institué un comité de suivi paritaire réunissant le chef de projet, trois représentants de chaque organisation syndicale signataire et la direction de l'EFS. Un DRH et un référent emploi handicap seront invités.

Ce comité se réunira selon un rythme semestriel pendant toute la durée de l'accord, pour examiner sur la base des bilans produits, les résultats quantitatifs et qualitatifs des actions réalisées ainsi que le bilan financier annuel.

10 – DISPOSITIONS GENERALES

10.1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'Etablissement Français du Sang régis par un contrat de droit privé ou public, ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics en position de détachement, toutes catégories professionnelles confondues.

En outre, les parties conviennent expressément que les dispositions du présent accord sont également applicables aux intérimaires et aux fonctionnaires et agents publics mis à disposition, sous réserve des dispositions réglementaires régissant leur propre statut.

Les signataires prévoient une péréquation au sein de l'EFS, la réalisation des actions menées étant appréciée à un niveau national.

10.2 – Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention entre l'EFS et l'AGEFIPH, soit le 1^{er} janvier 2009, pour une durée équivalente de 24 mois.

10.3 – Suivi de l'accord en cas de résiliation de la convention AGEFIPH

En cas de résiliation ou d'amendement de la convention passée entre l'AGEFIPH et l'EFS pour inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention, les parties signataires seront averties et une réunion extraordinaire du comité de suivi sera organisée en vue de l'ouverture de nouvelles négociations. Il conviendra aux partenaires sociaux d'élaborer un avenant au présent accord afin de maintenir la cohérence des objectifs fixés par l'accord avec ceux de la convention.

10.4 – Demande de révision

Toute demande de révision formulée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord.

Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, l'Etablissement Français du Sang engagera des négociations avec les organisations syndicales représentatives en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée. L'ancien texte restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. Celui-ci devra alors être constaté par avenant et le nouveau texte se substituera à l'ancien.

10.5 - Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction du Travail et de l'Emploi de Saint-Denis et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny. Par ailleurs, toutes les Directions départementales du Travail et de l'Emploi des sièges des Etablissements de transfusion sanguine seront destinataires, pour information, d'une copie du présent accord.

AS
RS du

Q MB

Fait à Saint-Denis, en 15 exemplaires originaux, le

05 FEV. 2009

Jacques HARDY

Etablissement français du sang

Martine STAINS

Fédération CFE/CGC Santé et Action
et Sociale

Régine BASTY

Fédération CFDT Santé – Sociaux

Pascal SPLITTGERBER

Fédération CFTC Santé
Sociaux

Murielle BRUNET

Fédération CGT de la Santé
de l'Action Sociale

Serge DOMINIQUE

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