



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

2023-2025

SOMMAIRE :

Préambule	4
CHAPITRE 1. Périmètre de l'accord	5
1.1. Champ d'application de l'accord	5
1.2. Définition du handicap	5
1.3. Bénéficiaires	5
CHAPITRE 2. Plan d'actions	6
2.1. Poursuivre une politique active d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap	6
2.1.1. Plan d'embauche	6
2.1.2. Alternance et stage	6
2.1.3. Accueil et intégration	6
2.1.3.a Accueil des travailleurs en situation de handicap	7
2.1.3.b Suivre l'intégration	7
2.2. Développer les mesures prévenant la désinsertion professionnelle	8
2.2.1. Cellule d'Amélioration de la Prise en charge des personnels en situation de Handicap (CAP'TH).....	8
2.2.2. Mesures d'accompagnement	9
2.2.2.a Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail	9
2.2.2.b Aides matérielles	9
2.2.2.c Aides organisationnelles	9
2.2.2.d Aménagements d'aide à la personne	10
2.2.2.e Etude des possibilités de reclassement interne	10
2.2.2.f Etude des possibilités de reclassement externe	11
2.2.2.g Inaptitude et reclassement.....	11
2.2.2.h Démarche (ou renouvellement) de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	11
2.2.2.h.1 Démarche de reconnaissance	12
2.2.2.h.2 Jours d'absences supplémentaires	12
2.3. Prendre les dispositions permettant aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés	12
2.3.1. Transports et déplacements	12
2.3.2. Déroulement de carrière et formation	12
2.3.3. Evolution de l'emploi et des organisations	13
2.4. Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle	13
2.4.1. Mesures destinées aux salariés ayant des proches en situation de handicap	13
2.4.1.a Congé « proche aidant » pour les proches en situation de Handicap ou présentant une perte d'autonomie.....	13
2.4.1.b Autorisations d'absences	13
2.4.1.c Fonds social	14
2.5. Maintenir les liens et les prestations confiés au secteur adapté et protégé	14
2.6. Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement	14

SP FF PA
BC

2.6.1.	Communication interne	14
2.6.2.	Formation des acteurs	15
2.6.3.	Communication externe	15
CHAPITRE 3.	<i>Pilotage et suivi de l'accord</i>	16
3.1.	Financement de la politique handicap	16
3.2.	Pilotage	16
3.3.	Bilan annuel de l'accord	16
3.4.	Commission de suivi	16
3.5.	Durée et entrée en vigueur de l'accord	17
3.6.	Dénonciation et révision de l'accord	17
3.7.	Renouvellement	17
3.8.	Dépôt et publicité	17
ANNEXE 1 –	<i>Liste des établissements</i>	20
ANNEXE 2 –	<i>Aides à la compensation du handicap en situation de travail</i>	21
ANNEXE 3–	<i>Budget prévisionnel de l'accord</i>	25
ANNEXE 4 –	<i>Calcul du taux d'emploi</i>	26
ANNEXE 5 –	<i>Indicateurs de suivi</i>	28

SP FR PA

 BC



ENTRE LES SOUSSIGNES :

D'une part,

- L'Etablissement Français du Sang, numéro SIREN 428822852, pris en la personne de son représentant qualifié, François TOUJAS, Président.

D'autre part,

- Les organisations syndicales représentatives de l'EFS, ci-dessous énumérées, prises en les personnes de leurs représentants qualifiés :

Benoît LEMERCIER, délégué syndical central de l'Etablissement Français du Sang pour la CFDT.

Annick VENZAL, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour FO.

Patricia ANCEAU, déléguée syndicale centrale de l'Etablissement Français du Sang pour le SNTS CFE/CGC.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap est une composante essentielle de la politique des ressources humaines de l'Etablissement Français du Sang (EFS).

Dans la continuité des deux conventions successives signées avec l'AGEFIPH - de 2007 à 2010 – et des trois accords internes agréés signés depuis 2011, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont positionnées en faveur de la négociation d'un nouvel accord collectif sur la situation des personnels en situation de handicap.

Face à ce défi, les signataires ont décidé d'axer la politique en faveur des personnels en situation de handicap sur les leviers d'actions suivants :

- Sensibiliser l'ensemble des personnels à la nécessaire inclusion des travailleurs en situation de handicap, pour favoriser leur intégration et éviter toute discrimination ;
- Encourager le recours à la reconnaissance pour les personnels dont le handicap pourrait survenir en cours de carrière, de façon partielle ou pérenne, afin de les accompagner et de sécuriser leur maintien dans l'emploi ;
- Favoriser toute action en faveur du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et limiter les licenciements pour inaptitude ;
- Poursuivre le développement d'une politique d'embauche d'emplois directs de personnes en situation de handicap ;
- Faciliter le passage du milieu protégé (ESAT/EA...) au passage en milieu ordinaire ;
- Poursuivre la politique de soutien au milieu protégé ;
- Suivre et présenter annuellement les actions déployées dans le cadre de la politique handicap auprès des Instances.



CHAPITRE 1. Périmètre de l'accord

1.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord recouvre l'ensemble des structures de l'Etablissement Français du Sang (EFS) en France métropolitaine et dans les DOM.

La liste exhaustive de ces établissements, à la date de signature du présent accord, est jointe en annexe n°1.

Tout nouvel établissement assujéti à la loi du 11 février 2005, venant intégrer l'EFS au cours de la durée d'application du présent accord, bénéficie de droit des dispositions de l'accord.

1.2. Définition du handicap

Selon la loi¹, « constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (légers ou lourds, visibles ou non...) et la diversité de leurs origines.

Elle montre que chaque situation de handicap appelle une analyse et une solution spécifique et individuelle.

1.3. Bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de l'EFS Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) définie par le Code du travail, quel que soit leur statut (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).

Les dispositions prévues à l'article 2.4 du présent accord s'appliquent, quant à elles, à l'ensemble des personnels de l'EFS.

Seuls les personnels disposant d'un justificatif à jour de leur condition de bénéficiaire de l'accord (ex : RQTH, carte d'invalidité...) peuvent bénéficier des engagements budgétaires du présent accord.

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.

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.

¹ Art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles



CHAPITRE 2. Plan d'actions

2.1. Poursuivre une politique active d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap

Le plan d'embauche et d'intégration en milieu ordinaire est un axe majeur de la politique d'emploi en faveur des travailleurs en situation de handicap.

2.1.1. Plan d'embauche

Les embauches portent sur toutes les catégories d'emplois, niveaux de formation ainsi que tous les types de handicap. L'EFS s'engage donc à mettre des actions en place pour atteindre, d'ici la fin de l'accord, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap fixé à :

- 7% sur le périmètre national dont 90 % d'emplois pérennes et 10 % d'emplois non pérennes ;
- 6% sur le périmètre de chaque établissement distinct.

Les parties s'accordent sur l'emploi pérenne (embauches en CDI, maintien dans l'emploi...) comme moyen premier de l'insertion durable sans pour autant exclure les autres formes de contrat, vecteur tout aussi important de l'insertion et de la sensibilisation de l'entourage professionnel à la question du handicap.

2.1.2. Alternance et stage

Afin de participer à l'acquisition des compétences et à la formation initiale des travailleurs en situation de handicap, l'EFS réaffirme sa volonté d'accueillir et d'intégrer des personnes en situation de handicap dans le cadre de contrats d'alternance et de conventions de stages, permettant la passerelle entre le milieu scolaire et l'entreprise.

A ce titre, l'EFS entend poursuivre et développer ses partenariats avec les centres de formation des apprentis, les universités, les écoles dans des filières correspondant aux besoins d'embauches de l'établissement pour ainsi faciliter l'accès aux formations qualifiantes des travailleurs en situation de handicap.

L'EFS se fixe comme objectif d'embaucher au minimum 45 alternants et stagiaires au niveau national en situation de handicap sur tous les métiers et sur la durée de l'accord.

Le financement des aides techniques éventuellement nécessaires à l'alternant du fait de son handicap est pris en charge sur le budget de l'accord pour lui permettre d'exercer ses activités professionnelles dans de bonnes conditions.

La taxe d'apprentissage² étant un moyen pour œuvrer en faveur de l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap, l'EFS entend contribuer à cet objectif en proposant d'attribuer chaque année une partie de la taxe d'apprentissage à des centres de formation, des associations ou des écoles dédiées au handicap éligibles au dispositif.

Cette mesure n'impacte pas le budget du présent accord.

2.1.3. Accueil et intégration

L'accueil dans une équipe jouant un rôle déterminant dans l'intégration professionnelle du travailleur en situation de handicap, des mesures spécifiques sont mises en œuvre.

Cependant, le salarié reste libre de faire connaître sa situation à sa hiérarchie et/ou à ses collègues.

² Il s'agit de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.



2.1.3.a Accueil des travailleurs en situation de handicap

Au regard des besoins spécifiques identifiés par le médecin du travail lors de la visite d'embauche, la direction de l'ETS met en place les actions suivantes, avant l'arrivée du travailleur en situation de handicap :

- Aménagements du poste dès que cela s'avère nécessaire ;
- Recours aux prestations d'un ergonome ou d'autres partenaires spécialisés, en lien avec le médecin du travail, en vue d'étudier les aménagements de poste éventuellement nécessaires ;
- Accompagnement individualisé par les professionnels de l'action sociale pour faciliter l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle et recherche d'aides adaptées avec le salarié ;
- Mise aux normes de l'accessibilité des locaux - hors budget du présent accord - ainsi que du matériel - dans la limite du budget du présent accord - ;
- Formation adaptée permettant l'ajustement des compétences au niveau requis pour occuper pleinement le poste ;
- Information et sensibilisation du responsable hiérarchique au handicap du travailleur, sous réserve de l'accord préalable de ce dernier ;

Pour réussir pleinement cet accueil, trois acteurs s'assurent du bon accompagnement des nouveaux salariés : le responsable hiérarchique, le référent handicap régional et le correspondant relai local³ au sein de l'équipe.

2.1.3.b Suivre l'intégration

Dès l'accueil, des temps dédiés à l'intégration du travailleur en situation de handicap sont planifiés par le responsable hiérarchique, avec le correspondant relai local, en coordination avec le référent Handicap. Ces acteurs s'assurent également des conditions de réussite, des éléments et des actions à prévoir pour sécuriser la période en termes d'aménagement de poste, de temps de travail, de formations spécifiques, de sensibilisation de l'équipe ou d'autres accompagnements à anticiper (ergonome, intervention de partenaires spécialisés...).

Le suivi d'intégration se fera en deux temps minimum : durant la première semaine et avant la fin de la période d'essai.

Plus globalement, l'entretien annuel d'évaluation (EAE) sera aussi un moment pour réaliser un bilan et, le cas échéant, compléter l'accompagnement dédié en fonction des besoins identifiés. A ce sujet le responsable hiérarchique remplira le cadre dédié au volet Handicap dans le formulaire d'entretien annuel.

³ Le correspondant relai local est un membre volontaire de l'équipe qui est un « facilitateur » pour le travailleur en situation de handicap. Son rôle est de fluidifier tous les sujets autour de l'intégration et de l'adaptation au poste du travailleur, en lien avec le référent handicap régional.



2.2. Développer les mesures prévenant la désinsertion professionnelle

2.2.1. Cellule d'Amélioration de la Prise en charge des personnels en situation de Handicap (CAP'TH)

Le rôle de la CAP'TH consiste à étudier de manière globale et pluridisciplinaire les solutions existantes au sein de l'EFS et proposer une réponse adaptée au handicap.

La CAP'TH est pilotée par le référent handicap et se réunit autant que de besoin, à la demande du salarié en situation de handicap et a minima 2 fois par an, afin de faire un point sur l'ensemble des dossiers instruits avant mise en œuvre.

La Direction présente le bilan du plan d'action en faveur de l'embauche et de l'intégration des travailleurs en situation de handicap à ses Instances (CSE, CSEC).

Chaque réunion de la CAP'TH régionale donne lieu à un compte-rendu diffusé à la DRH Nationale qui analyse et suit les situations collectivement.

La Mission handicap nationale⁴, est amenée à proposer des actions transverses aux ETS (ex : aménagements, mises aux normes, marchés à contractualiser pour acheter des équipements, formations ou sensibilisation ou accompagnements transverses de la ligne managériale ou RH ou autres...) pour solutionner les problématiques rencontrées dans les établissements.

La composition de chaque CAP'TH régionale et les coordonnées permettant aux salariés de joindre l'un des membres sont affichées dans chaque ETS et communiquées à la Mission handicap nationale.

La CAP'TH régionale pluridisciplinaire est mise en place dans chaque ETS et est compétente dans les situations suivantes :

- Préparation d'une reprise du travail après un arrêt (> 2 mois) du salarié RQTH;
- Situation de handicap, d'invalidité ou incapacité de travail connue et/ou en cours de reconnaissance ;
- Et plus largement tout travailleur bénéficiaire du présent accord rencontrant un problème de santé au travail et faisant l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste par la médecine du travail.

La cellule régionale comprend les membres permanents suivants :

- Le référent handicap régional ;
- Le responsable formation ;
- Le responsable recrutement ;
- Le DRH ou son représentant ;
- Le représentant handicap du CSE⁵.

⁴ La Mission handicap nationale pilote et coordonne la politique handicap et son budget, en lien avec les régions, suit les déploiements régionaux et les indicateurs consolidés et met en œuvre les actions transverses, en lien avec les expertises internes (formation, embauche, communication, achats, QVT/ergonomes...) ou externes (spécialistes et acteurs du Handicap) ; elle est composée du responsable du département QVT, du chargé(e) de mission Handicap et des membres du réseau handicap en région.

⁵ Les attributions et moyens du Représentant handicap du CSE sont définis dans l'Accord relatif au droit syndical et à la modernisation du dialogue social.



Et peut également accueillir, quand nécessaire :

- Le médecin ou un représentant du service de santé au travail (SST) ;
- L'assistance sociale ou un partenaire spécialisé ;
- L'ergonome national ou régional (désigné dans le cadre du marché ergonomie) ;
- Le référent handicap national ;
- Le travailleur, accompagné d'un représentant du personnel s'il le souhaite ;
- Le correspondant relai local ;
- Le responsable hiérarchique du travailleur ;
- D'autres experts internes (communication, achats, immobilier...).

2.2.2. Mesures d'accompagnement

2.2.2.a Etude des possibilités d'aménagement du poste de travail

L'aménagement des postes de travail est une condition essentielle de réussite à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

L'EFS s'engage à prendre en compte les situations individuelles de handicap pour l'aménagement du poste de travail en :

- Etudiant l'adéquation entre le poste et le handicap ;
- Définissant les aménagements à mettre en place (temps de travail, télétravail si possible, aménagement des horaires, aide aux transports, matériels spécifiques, études ergonomiques si le besoin est identifié par le référent handicap...);
- Prévenant les risques d'exclusion liés au handicap en les identifiant (sensibilisation des équipes, des responsables hiérarchiques, formation du correspondant relai local...);
- Coordonnant les différents intervenants concernés lors de la phase d'intégration ou lors du retour au poste ou en situation de travail lors de la survenance du handicap.

2.2.2.b Aides matérielles

Dans le cadre du marché national d'ergonomie, des interventions sont entreprises afin d'aménager les postes et les situations de travail dans leur ensemble. Réalisées par un spécialiste interne ou externe, elles associent le salarié qui reste au cœur de la démarche, mais aussi le référent handicap régional, le correspondant relai local et le médecin du travail si besoin.

Les préconisations peuvent porter sur de l'aménagement de matériel (cf. annexe 2).

Pour certaines aides (voir détail en annexe 2), le travailleur doit, en premier lieu, solliciter les aides de droit commun (MDPH, mutuelle, prévoyance). Il peut être aidé dans ses démarches par le référent Handicap. Le reste à charge est financé sur le budget handicap.

L'EFS s'engage, via la mission handicap nationale, à capitaliser les expériences et actions engagées en matière d'aménagement de poste, à les faire connaître pour favoriser des solutions innovantes au travers du réseau des référents handicap et à les présenter, lors du suivi de cet accord, aux organisations syndicales signataires.

2.2.2.c Aides organisationnelles

Conformément à la législation en vigueur, les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier, à la demande du médecin du travail, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.



Les salariés en situation de handicap, 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 doivent faire deux demandes par écrit : l'une relative à la demande de départ à la retraite en précisant la date de liquidation souhaitée et l'autre concernant la diminution du temps de travail et le dispositif de maintien de cotisations.

Les modalités d'aménagement de leur temps de travail doivent faire l'objet d'un accord avec la Direction et donnent lieu à un avenant à durée déterminée à leur contrat de travail.

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 au maximum avant la date de leur départ à la retraite. Cette prime ne peut 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 retraite de base au régime général ; l'IRCANTEC n'acceptant pas ce mode de cotisation et l'AGIRC étant exclu du dispositif, les cotisations patronales et salariales complémentaires restent donc proportionnelles au temps de travail.

Les bénéficiaires de cette mesure peuvent prétendre aux autorisations d'absence spécifique définies dans le présent accord.

2.2.2.d Aménagements d'aide à la personne

Dans l'optique de favoriser une prise en charge globale de la personne, l'EFS s'engage à proposer aux personnes qui disposent du statut de travailleur en situation de handicap, le financement d'aides spécifiques en complément des aides de droit commun.

Ces aides, dont le détail est disponible en Annexe 2, facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée : elles peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...).

2.2.2.e Etude des possibilités de reclassement interne

L'EFS s'engage à veiller au maintien dans l'emploi des travailleurs qui, au cours de leur parcours professionnel, évolueraient vers une aptitude avec réserves durables, une inaptitude ou verraient leur handicap évoluer.

Dans ce cadre, les dispositifs suivants permettent d'identifier le projet professionnel du salarié en y intégrant la problématique du handicap et d'accompagner les actions à mettre en œuvre :

- Saisine de la CAP'TH pour la mise en place d'un suivi ;
- Réalisation d'un bilan spécifique pour aider à maintenir le travailleur à son poste ou à poser son projet en fonction de ses contraintes liées au handicap ;
- Proposition des postes ouverts correspondant au projet professionnel identifié ;
- Actions de formation selon les besoins d'adaptation identifiés dans le projet professionnel ;
- Période d'immersion dans le nouveau poste avec suivi encadré par le référent handicap et le nouveau responsable hiérarchique pour confirmer le projet professionnel et son adéquation avec les souhaits et contraintes du travailleur et de l'équipe ;
- Reprise adaptée du travail avec accompagnement et/ou aménagements spécifiques.



Conformément aux dispositions légales en vigueur, les propositions de reclassement sur le poste adapté ou sur un autre poste, compatible avec l'état de santé, les capacités physiques et/ou psychologiques, les aptitudes et les compétences professionnelles de la personne sont faites par ordre de priorité au sein :

- De son poste qui a été adapté ;
- De son site d'origine ;
- De son établissement régional d'origine ;
- D'un autre établissement de l'EFS en coordination avec la DRH nationale, à défaut de poste dans le même établissement et/ou en cas de souhait du salarié.

2.2.2.f Etude des possibilités de reclassement externe

Dans le cas d'une impossibilité de reclassement interne d'un salarié bénéficiaire d'une obligation d'emploi⁶ déclaré inapte par le service de santé du travail, le salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement s'inscrivant dans le cadre d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe.

Chaque année, le nombre de bénéficiaires de cet accompagnement est présenté aux signataires de l'accord.

2.2.2.g Inaptitude et reclassement

Il sera recherché toute solution de reclassement, étant entendu qu'à durée de travail équivalente et en cas de mobilité sur un poste de position inférieure, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération fixe composée de son salaire de base et de sa prime d'expérience.

Le CSE sera informé de toutes les démarches réalisées par l'EFS pour maintenir le salarié en poste.

En cas de maladie dûment justifiée⁷, dans le cas où le salarié RQTH ne bénéficierait plus du complément de salaire versé par l'employeur, après 1 an d'ancienneté et en l'absence de prise en charge par la Sécurité sociale, conformément aux conditions prévues à l'article 3-2-2-2 c) de la Convention collective de l'Etablissement français du sang, l'Etablissement s'engage à maintenir sa rémunération fixe, composée de son salaire de base et de sa prime d'expérience, pendant le délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise déclarant l'inaptitude du salarié. A l'issue de ce délai d'un mois, les dispositions légales relatives à la reprise du versement du salaire s'appliquent.

2.2.2.h Démarche (ou renouvellement) de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

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

Lorsqu'il en a connaissance, l'Etablissement aide, conseille et oriente ses personnels, notamment en les accompagnant lors de leur démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap.

Les médecins du travail, le référent handicap ainsi que les services sociaux sont des interlocuteurs privilégiés qui peuvent accompagner les salariés dans leurs démarches de RQTH.

⁶ C. trav., art. L 5212-13

⁷ Au sens de l'article 3-2-2-2 a) de la Convention collective de l'Etablissement français du sang

SR FR PA
BC



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

2.2.2.h.1 Démarche de reconnaissance

Afin de mieux accompagner le personnel qui fait une première demande ou un renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 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.

Le salarié informe l'employeur de la date d'absence souhaitée durant la phase d'élaboration du planning.

2.2.2.h.2 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, et les jours peuvent être pris par journée ou demi-journée.

Le salarié informe l'employeur de la date d'absence souhaitée durant la phase d'élaboration du planning.

2.3. Prendre les dispositions permettant aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés

2.3.1. Transports et déplacements

Afin de faciliter la mobilité des salariés en situation de handicap vers le lieu de travail, l'EFS propose la mise en place de différentes mesures dont le détail est disponible en annexe 2.

Par ailleurs, les véhicules de service utilisés par des travailleurs en situation de handicap sont aménagés en fonction des besoins propres de la personne et, pour les travailleurs contraints d'utiliser leur véhicule personnel du fait de leur handicap, des solutions d'aménagement du véhicule, d'accès et de stationnement permettant un accès facilité au poste de travail sont mises en place.

Enfin, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos (C. trav., art. L 3121-5).

L'appréciation du temps de trajet aller et de la distance se fera à l'aide du site Mappy (www.mappy.fr) ou des sites web des réseaux de transport en commun locaux, sur la base du mode de transport usuel du personnel concerné et de l'itinéraire le plus rapide (sans péage).

2.3.2. Déroulement de carrière et formation

L'EFS assure aux salariés en situation de handicap un déroulement de carrière égal à celui des autres personnels.

Pour assurer l'employabilité des personnes en situation de handicap en favorisant l'évolution de leurs compétences, l'EFS s'engage à :

- Rendre accessible les formations aux travailleurs en situation de handicap, de la conception au déploiement. Les formations mises en œuvre devront systématiquement prendre en compte la nature des restrictions liées au handicap des stagiaires ;



- Mobiliser tous les dispositifs de formation professionnelle continue à leur disposition au même titre que pour les autres personnels ;
- Rendre accessibles les locaux internes en intégrant les restrictions connues issues du handicap.

La détermination des objectifs annuels prend en compte les éléments de contexte professionnel liés au handicap ayant un impact sur les conditions d'exercice de l'activité (ex : retard dans l'aménagement nécessaire du poste).

2.3.3. Evolution de l'emploi et des organisations

La situation des travailleurs en situation de handicap susceptibles d'être concernés par un projet de réorganisation ou d'évolution de l'emploi est tout particulièrement examinée au cours de l'élaboration du projet. Si un point d'attention est identifié par la Direction, la CAP'TH se réunit pour accompagner ce projet.

2.4. Mieux prendre en compte la question du handicap dans l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle

2.4.1. Mesures destinées aux salariés ayant des proches en situation de handicap

Les salariés concernés peuvent, sous certaines conditions, bénéficier des dispositions relatives aux congés proche aidant, de présence parentale ou de soutien familial.

2.4.1.a Congé « proche aidant » pour les proches en situation de Handicap ou présentant une perte d'autonomie

Les salariés étant « proches aidants » au titre des articles L. 3142-16 et suivants du Code du travail peuvent, s'ils en font la demande, bénéficier d'un congé « proche aidant » d'une durée maximum de 3 mois renouvelables sans pouvoir excéder 12 mois sur l'ensemble de la carrière.

Durant les 3 mois susvisés, et sous réserve des dispositions réglementaires venant encadrer l'allocation journalière proche aidant (AJPA), l'EFS s'engage à abonder les AJPA servies par les Caisses d'allocations familiales d'un montant brut identique. Cet abondement, cumulé avec l'AJPA, ne peut avoir pour effet d'augmenter la rémunération mensuelle fixe brute perçue avant utilisation du congé proche aidant.

2.4.1.b Autorisations d'absences

Les personnels ayant un ascendant direct, un descendant à charge ou un conjoint reconnu handicapé bénéficient aussi, chaque année, des deux jours supplémentaires d'absence prévues à l'article 2.2.2.h.2 précité.

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.



Un parent se voit accorder deux jours⁸ d'absence rémunérés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant sur présentation d'un justificatif médical.

Ce droit s'acquiert par année civile. Ces journées peuvent être prises par demi-journée.

2.4.1.c Fonds social

Il est rappelé que l'EFS possède un fonds social pour l'ensemble des salariés.

2.5. Maintenir les liens et les prestations confiés au secteur adapté et protégé

La politique de sous-traitance se décline comme suit :

- Diversification des prestations à sous-traiter ;
- Réservation des marchés ou des lots au sein d'un marché, avec le milieu adapté ou protégé ;
- Favoriser la mise à disposition de personnels d'E.S.A.T. et d'E.A.

L'EFS s'engage à développer sa politique en faveur du secteur adapté et protégé sous réserve de l'atteinte du taux de 6 % d'OETH ; dans le cas contraire, l'EFS plafonnera ses liens et prestations confiés au secteur adapté et protégé à 2 millions d'euros.

2.6. Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement

La communication permet de lever les freins, les a priori et les représentations erronées sur le handicap. Elle permet d'échanger sur les bonnes pratiques et les retours d'expériences réussies et de développer les partenariats et la pluridisciplinarité.

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

- A l'amélioration de la perception et de la compréhension du handicap ;
- A la lutte contre les préjugés ;
- Au dépassement des idées reçues.

2.6.1. Communication interne

La mission Handicap nationale et les acteurs régionaux du handicap s'attachent, en lien avec les services communication, à expliciter le plus largement possible leurs rôles et leurs actions.

Hors semaine du handicap, des informations et au moins une action de sensibilisation par an et par ETS sont mises en place pour tous les personnels de l'établissement; cette communication interne est suivie par la Mission handicap nationale.

Les personnels de l'EFS sont sensibilisés à la politique en faveur du handicap de manière pédagogique, participative et, dès que possible, en mettant en avant des témoignages de travailleurs en situation de handicap ou de collègues ayant accueilli des travailleurs en situation de handicap.

⁸ Convention collective article 3-2-2-6 -f



2.6.2. Formation des acteurs

L'EFS forme prioritairement les acteurs du handicap et les placent en position d'assurer leur rôle d'interface entre les différents acteurs de l'établissement et l'OETH.

Les chargés de recrutement sont informés, dès la prise de poste, des engagements de l'accord, ils sont formés régulièrement à la non-discrimination.

Une formation des référents handicap et des correspondants relais locaux est dispensée pour les accompagner dans leur rôle auprès des responsables hiérarchiques et des équipes.

2.6.3. Communication externe

L'Etablissement poursuit et développe les actions de communication pour la recherche et l'embauche de candidats travailleurs en situation de handicap. Afin de faire connaître sa politique handicap, l'EFS prévoit des insertions et des articles dans des revues spécialisées, des journaux et des sites web, permettant ainsi de communiquer sur l'activité, les métiers ainsi que sur les offres de postes proposés par l'Etablissement.

L'EFS déploie sa communication externe pour développer les partenariats avec les acteurs du monde du handicap.

Tout au long de cet accord, l'EFS associe sa marque Employeur à la thématique du handicap au travail en participant notamment à des salons et forums emplois spécialisés avec, pour double objectif, de faire connaître ses métiers et d'attirer toujours plus de candidats en situation de handicap.



CHAPITRE 3. Pilotage et suivi de l'accord

3.1. Financement de la politique handicap

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.

3.2. Pilotage

Les engagements de l'accord sont fixés au plan national et au niveau des établissements distincts.

Au niveau national, il est convenu que la Mission handicap nationale a vocation à cadrer, piloter arbitrer les actions transversales préconisées par le présent accord et le suivi de l'accord, en coopération avec les référents handicap.

La CAP'TH régionale est en charge du pilotage, du déploiement et du suivi de la politique de l'établissement en faveur du handicap sur l'ensemble des sites EFS de son périmètre.

La direction, présente au CSE le bilan des mesures en faveur des travailleurs handicapés de l'année N-1 et le plan d'actions des mesures prévues pour l'années N.

3.3. Bilan annuel de l'accord

L'évaluation des résultats des actions menées chaque année est réalisée à l'occasion d'un bilan global établi conformément à la trame des indicateurs (annexe 5).

Le bilan comprend des données consolidées sur les activités de la Mission handicap nationale et sur les actions menées par les CAP'TH régionales.

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

- A la commission de suivi de l'accord.

3.4. Commission de suivi

La commission de suivi est composée de :

- 3 Représentants de chaque organisation syndicale signataire de l'accord ;
- Le Directeur des Ressources Humaines National ou son représentant ;

La commission de suivi accompagne la mise en œuvre du présent accord. Elle assure :

- Le suivi des indicateurs de l'accord (annexe 5) ;
- Le suivi du budget dédié ;
- La proposition d'actions à prioriser permettant l'atteinte des objectifs fixés.

Son fonctionnement :

L'EFS organise 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 ou son représentant. Il est convenu les modalités de fonctionnement suivantes :



- Une réunion annuelle ordinaire. Une réunion extraordinaire pourra être convoquée à la majorité de ses membres ou à la demande de la direction ;
- Les documents afférents aux réunions sont remis aux membres au moins 8 jours avant chaque session.

3.5. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2023.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; les avantages tirés du présent accord, cesseront de plein droit au terme de son application fixée au 31 décembre 2025.

3.6. Dénonciation et révision de l'accord

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

Pendant sa durée d'application, le texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (articles L2222-5, L2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail). 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.

Une demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du (ou des) article(s) soumis à révision.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord.

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

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

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

3.7. Renouvellement

Dans le courant de sa troisième année d'application et au plus tard six mois avant le terme de l'accord, soit au plus tard le 30 juin 2025, l'EFS convoque l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour examiner le bilan de l'accord. A cette occasion, l'opportunité de négocier un nouvel accord est 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 2025, sans pouvoir être ni transformés ni requalifiés en un accord à durée indéterminée.

3.8. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le présent accord sera déposé de manière dématérialisée auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte) d'Ile-de-France et un exemplaire original



sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny. Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire



ANNEXE 1 – Liste des établissements

ETABLISSEMENTS	ADRESSE	COMPLEMENT	CODE POSTAL VILLE	SIRET
ETS AUVERGNE RHONE-ALPES	111 RUE ELISEE RECLUS	CS 20617	69153 DECINES CHARPIEU CEDEX	42882285202884
ETS BOURGOGNE - FRANCHE - COMTE	8 RUE JEAN FRANÇOIS XAVIER GIROD	BP 1937	25020 BESANCON CEDEX	42882285200052
ETS BRETAGNE	RUE PIERRE JEAN GINESTE		35016 RENNES CEDEX	42882285200045
ETS CENTRE-PAYS DE LA LOIRE	50 AVENUE MARCEL DASSAULT	BP 40661	37206 TOURS Cedex 3	42882285202256
ETS GRAND-EST	85-87 BOULEVARD LOBAU		54064 NANCY CEDEX	42882285202751
ETS GUADELOUPE-GUYANE	BOULEVARD DE L'HOPITAL	BP 686	97171 POINTE A PITRE CEDEX	42882285202413
ETS HAUTS-DE-FRANCE - NORMANDIE	20 AVENUE PIERRE MAUROY	PARC EURASANTE	59120 LOOS	42882285203031
ETS ILE-DE-FRANCE	122 130 RUE MARCEL HARTMANN	LEA PARK	94200 IVRY SUR SEINE	42882285201811
ETS LA REUNION-OCEAN INDIEN	CHU F. GUYON RTE DE BELLEPIERRE	CS 31050	97404-ST DENIS CEDEX	42882285200185
ETS MARTINIQUE	HOPITAL P. ZOBDA QUITMAN BP 511		97200 FORT DE FRANCE	42882285200177
ETS NOUVELLE-AQUITAINE	ENORA PARK 198 AVENUE DU HAUT LEVEQUE	Bâtiment 4 - CS 20020	33 615 PESSAC Cedex	42882285202900
ETS OCCITANIE	AVENUE DE GRANDE BRETAGNE	BP 3210	31027 TOULOUSE CEDEX 3	42882285200151
ETS PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR-CORSE	149 BOULEVARD BAILLE		13005 MARSEILLE	42882285200136
ETS SIEGE	20, AVENUE DU STADE DE FRANCE		93200 ST DENIS CEDEX	42882285202140



ANNEXE 2 – Aides à la compensation du handicap en situation de travail

Ces aides sont prévues pour compenser tout ou partie du handicap des personnels, pour leur permettre un maintien dans l'emploi.

Le dossier est instruit par le référent handicap régional à partir des éléments recueillis par l'établissement (CAP'TH, RH, médecin, responsable hiérarchique, fournisseurs spécialisés) puis transmis à la mission Handicap nationale pour arbitrage selon les critères et pièces justificatives précisés ci-dessous.

Toute demande doit être accompagnée de la justification du bénéficiaire de l'obligation d'emploi (RQTH, IPP...) et des devis ou factures liés aux dépenses envisagées.

L'aide est complémentaire de la prestation de compensation du handicap délivrée par la MDPH et ne se substitue pas aux aides de cet organisme ou à des aides des organismes de sécurité sociale, de mutuelle et de prévoyance.

Pour les stagiaires de moins de trois mois et les intérimaires, le financement des aides techniques ne se substitue en aucune manière aux aides fournies par les écoles, les entreprises de travail temporaire (ETT) ou l'AGEFIPH.

Aides	Conditions	Pièces justificatives supplémentaires ou précisions	Montants maximum dans la limite du budget annuel
Prothèses auditives	Après déduction des remboursements de la CPAM et de la mutuelle et si la nature du handicap nécessite un matériel spécifique non prévu dans le cadre du panier 100% santé ; sur présentation d'une recommandation médicale	Décompte CPAM et mutuelle et prise en charge par les aides liées au handicap	Prise en charge du reste à charge sur le budget Handicap pour couvrir 100 % des dépenses
Autres prothèses	Après déduction des remboursements de la CPAM et de la mutuelle et si la nature du handicap nécessite un matériel spécifique non prévu dans le cadre du panier 100% santé, sur recommandation du médecin spécialiste quant à l'accessibilité au travail	Décompte CPAM et mutuelle et prise en charge par les aides liées au handicap	Prise en charge du reste à charge sur le budget Handicap dans la limite des dépenses, avec un maximum de 2500 €
Matériels pour déficients visuels	Nécessaires dans la réalisation de l'activité	Jaws, dispositif d'agrandisseur d'écran, zoomtext, outils de synthèse vocale, dispositif braille, flèche sonore, balises...	Prise en charge 100 % sur le budget Handicap
Dispositif correcteur de vue médical (hors produits d'entretiens et frais divers)	Sur avis médical et dont le poste justifie l'usage de ce type de dispositif (ex lunettes spéciales anti-projections correctrices...) Après déduction des remboursements de la CPAM et de la mutuelle et si la nature du handicap nécessite un matériel spécifique non prévu dans le cadre du panier 100% santé	Décompte CPAM et mutuelle si pris en charge, sur la base du devis et des justificatifs	Reste à charge ou totalité si pas de prise en charge par la CPAM
Aides à la communication : interface, interprètes (LSF, LPC, transcription écrite)	Prestataires à identifier en amont par l'ETS avec l'aide du National le cas échéant	Si pas d'interprète du personnel, prise en charge sur la base de 3 devis	Prise en charge 100 % sur le budget Handicap

Aides	Conditions	Pièces justificatives supplémentaires ou précisions	Montants maximum dans la limite du budget annuel
Aides techniques Aménagements de poste de travail	Sur demande du médecin du travail	Ecrit du médecin du travail ; prise en charge sur la base de 3 devis	Prise en charge 100 % sur le budget Handicap
Aide au transport adapté (Transport domicile-travail)	Le personnel ne peut pas prendre les transports en commun du fait de son handicap Il n'existe pas de transport en commun adapté et la personne est dans l'incapacité de conduire	Devis des transporteurs Certificat médical Limitation à 60 KM/J et examen au-delà au cas par cas par le référent régional. Avis de la mission handicap nationale	Prise en charge de 60% sur le budget de l'accord
Aménagement de véhicule personnel et place de parking dans le cadre du travail	Le personnel ne peut pas prendre les transports en commun du fait de son handicap Il n'existe pas de transport en commun adapté mais la personne est en capacité de conduire	Avis de la mission handicap nationale, après la prise en charge par les aides liées au handicap, sur la base de 3 devis	Sur reste à charge, dans la limite de 5 000 euros maximum à raison d'une fois durant l'accord sur la durée de l'accord
Aménagement de véhicule de service	Utilisation du véhicule de service par le personnel	Avis de la mission handicap nationale, sur la base du devis	Prise en charge totale 100 % sur le budget de l'accord Handicap, à raison d'une fois durant l'accord
Aides techniques en situation de formation ou d'examens (matériel technique)	Le manager ou le référent handicap informe le service formation lors de la demande d'inscription à la formation sur le besoin d'aide supplémentaire	Sur devis de l'aide spécifique nécessaire, à tout ce que l'organisme met en place pour faciliter l'accès aux formations et en complément des aides liées au handicap	Prise en charge complémentaire aux aides liées au handicap pour couvrir le reste à charge
Aide animale	En complément des aides liées au handicap et de la prise en charge par l'association	Sur justificatifs (Certificat médical + facture)	Reste à charge de l'ordonnance de la prescription, déduction faite des frais pris en charge par l'association prêteuse de l'animal et des aides liées au handicap
Etude ergonomique	A la demande uniquement du médecin du travail, ou du référent handicap régional	Par le service de santé au travail ou par l'ergonome national (exception DOM)	Prise en charge par le budget dans la limite du marché ergonomique dédié au Handicap

Aides	Conditions	Pièces justificatives supplémentaires ou précisions	Montants maximum dans la limite du budget annuel
Fauteuil roulant manuel ou électrique	En complément du remboursement de la CPAM, des mutuelles et du complément des aides liées au handicap (MDPH)	Sur justificatif des décomptes de la CPAM et mutuelles et des aides liées au handicap Sur avis du médecin du travail	3 500 € à hauteur des dépenses et du reste à charge, à raison d'une fois durant l'accord
Frais de déménagement	Si reclassement suite à des restrictions médicales Avec une distance de trajet augmenté de plus de 50 kms (différence de distances entre l'ancien domicile-le nouveau lieu de travail)	Avis de la mission handicap nationale. Sur Justificatifs 3 devis + facture réelle (CCN)	Pris en charge du devis, à hauteur des dépenses (facture)

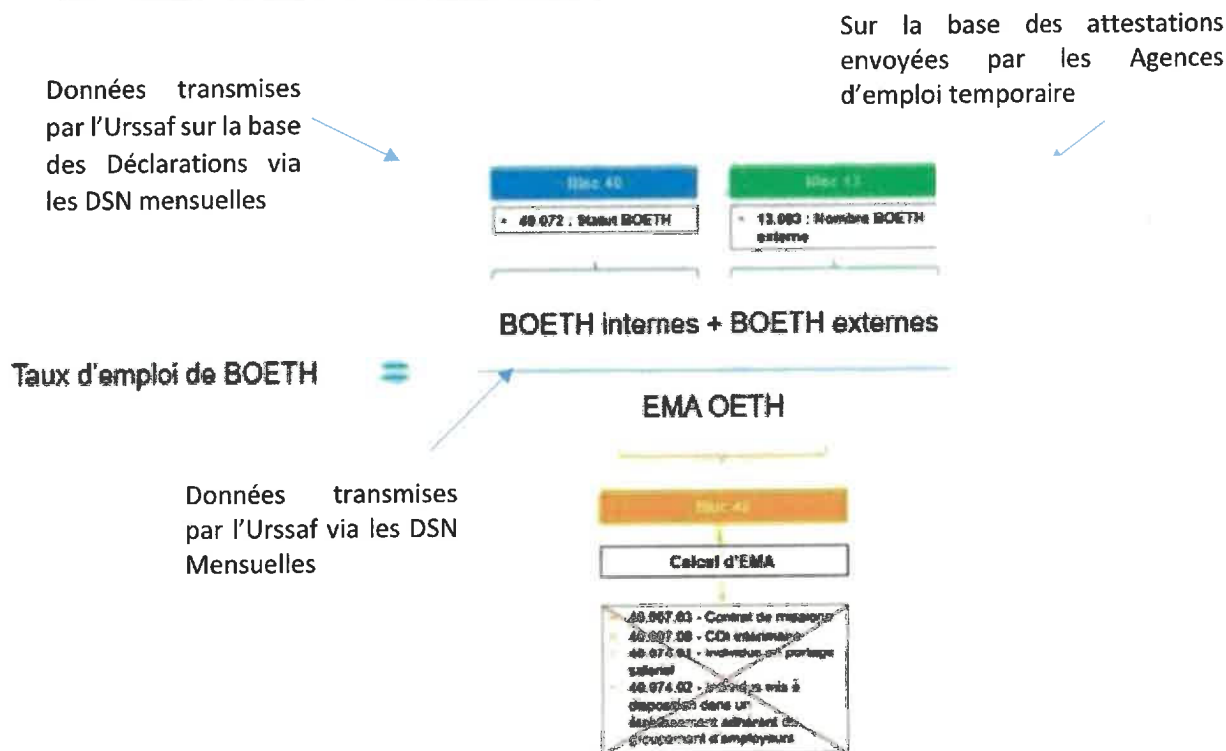
ANNEXE 3– Budget prévisionnel de l'accord

BUDGETS PREVISIONNELS	
2023	150 000€
2024	150 000€
2025	150 000€

THEMES	ACTIONS <i>(Liste non exhaustive ; ces actions seront présentées dans le plan d'action handicap annuel)</i>	CLES DE REPARTITION PAR RUBRIQUE
COMMUNICATION	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour intranet / extranet sur la Politique Handicap Actions de communication internes lors d'évènements dédiés (<i>sponsoring, conférences internes pour sensibiliser au Handicap</i>) 	20 %
EMBAUCHES	<ul style="list-style-type: none"> Actions auprès des organismes dédiés à l'emploi des personnes en situation de Handicap (<i>CAP EMPLOI, réseaux associatifs, salons d'emploi dédiés...</i>) Mise à jour outils de gestion des flux d'embauches (<i>publication annonces dédiées, logos...</i>) Accompagnement des recruteurs et des managers sur l'inclusion 	5%
INTEGRATION	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des managers ou des équipes pour favoriser l'intégration des salariés TH Accompagnement spécifique des référents handicap et des correspondants relais 	
FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> Formations dédiées aux travailleurs en situation de Handicap au-delà du plan de formation Formations et accompagnements spécifiques selon les besoins identifiés (<i>adaptations spécifiques, redéploiement, nouveau métier...</i>) 	10%
PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE	<ul style="list-style-type: none"> Aménagements des postes de travail Accessibilité au travail Autres actions en faveur de la prévention et du maintien dans l'emploi 	65%
TOTAL		100 %

ANNEXE 4 – Calcul du taux d'emploi⁹

- Modalités de calcul du taux d'emploi national :



EMA = Effectif moyen annuel = effectif d'assujettissement = effectif permanent

EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT (Loi PACTE, article 130-1 du CSS)	
Catégories de salariés inclus	Catégories de salariés exclus
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Salariés titulaires d'un contrat de travail ✓ Agents ou salariés de la fonction publique ayant droit à l'assurance chômage mentionnées à l'article L. 5424-1 du code du travail ✓ Gérants minoritaires de SARL et de SELARL ✓ Présidents du conseil d'administration ✓ Directeurs généraux et directeurs généraux délégués des SA et de SELAFA ✓ Directeurs généraux et directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ✓ Présidents et dirigeants de SAS et de SELAS 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apprentis, ✓ Titulaires d'un contrat de professionnalisation ✓ Titulaires d'un CIE et CAE ✓ Salariés titulaires d'un CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ✓ Salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure ✓ Salariés temporaires (intérimaires) ✓ Stagiaires

#NONFAITCOMMENT?

Urssaf agefiph

⁹ Les modalités de calcul exposées sont celles applicables à la date de signature du présent accord. En cas d'évolution des dispositions applicables, celles-ci seront appliquées par l'EFS.



Modalités de calcul du taux d'emploi régional :

Le taux national est calculé sur la base des données récoltées et transmises par l'Urssaf à ce niveau. La répartition de ces données au niveau régional n'est pas réalisée par l'URSSAF. Ainsi, la mission handicap nationale estime l'effectif d'assujettissement régional sur la base des bilans sociaux et estime les BOETH sur la base des extractions mensuelles de la DSN.

ANNEXE 5 – Indicateurs de suivi

Thème	Article de l'accord handicap	Sous-articles	N°	Nom indicateur	Précisions sur l'indicateur	Source
2. Plan d'actions	/	2.1.1 et suivants	1	Nombre de travailleurs handicapés	ETP annuel présents durant l'année tous contrats confondus (CDI, CDD, MAD, intérim, alternance, stage) déclinés par région et par activité	IT4 SAP
			2	Taux d'emploi	Taux d'emploi national et par ETS	DOETH
			3	Nombre de travailleurs handicapés recrutés	ETP annuel recrutés durant l'année tous contrats confondus (CDI, CDD, MAD, intérim, alternance, stage)	IT4 SAP
			4	Correspondant relai local	Nombre de correspondants relai locaux	ETS
			5	Taxe apprentissage	Suivi de l'attribution de la taxe à des centres de formation éligibles dédiés aux travailleurs handicapés	ETS
2. Plan d'actions	/	2.2.2 et suivants	6	Nombre de mesures d'accompagnement	Somme en quantité des : aménagements de postes, aménagements d'horaires, financements de dispositifs de compensation, reclassements, mesures facilitant le transport entre domicile et travail, analyses ergonomiques, télétravail	ETS
			7	Nombre d'aménagements de postes ou d'horaires	Nombre de salariés concernés	ETS
			8	Nombre de réductions du temps de travail avec prime mensuelle	Nombre de salariés concernés	SAP
			9	Mises aux normes ERP	Nombre de mises aux normes des locaux dans le cadre du dispositif ERP	DAIM
			10	Mises aux normes hors ERP	Nombre de travaux réalisés pour mettre aux normes les locaux hors ERP	DAIM
			11	Reclassements	Nombre de reclassements	ETS
			12	Accompagnement externe	Nombre d'accompagnements externes	ETS
			13	Licenciement pour inaptitude	Nombre de licenciements pour inaptitude par région	SAP
			14	CAP'RH	Nombre de réunions de la CAP'RH avec et sans participation du représentant handicap du CSE	ETS
			15	Actions portées transversalement et nationalement	Nombre et natures des actions portées transversalement et nationalement	ETS
			16	Nombre de titres de travailleur handicapé	RQTH, IP au moins égale à 10%, pension d'invalidité, etc...	IT4 SAP
			17	Nombre de jours TH utilisés	Journées d'absences autorisées associées à la démarche de RQTH et/ou aux démarches médicales et administratives selon l'accord	HQ
			18	Aménagement de véhicule de service	Nombre d'aménagements de véhicules de service par région	ETS

188 FT PA BC

Thème	Article de l'accord handicap	Sous-articles	N°	Nom indicateur	Précisions sur l'indicateur	Source
2. Plan d'actions	2.3 Prendre les dispositions permettant aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés	2.3.2. et suivants	19	Accès à la formation	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts	Foederis
/	/	/	20	Accès à la formation par les travailleurs handicapés	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts	Foederis
/	/	/	21	Réorganisation et handicap	Nombre de travailleurs handicapés impactés par une réorganisation	ETS
/	/	/	22	Sous-traitance	Montant de la sous-traitance	ETS
/	/	/	23	Mise à disposition	Nombre de personnes mises à disposition	ETS
2. Plan d'actions	2.6. Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement	2.6.1. et suivants	24	Informations et actions de sensibilisation par ETS	Nombre d'informations et d'actions	ETS
/	/	/	25	Informations et actions de sensibilisation nationales	Nombre d'informations et d'actions	ETS
2. Plan d'actions	2.6. Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement	2.6.2. Formation des acteurs	26	Nombre d'acteurs du handicap formés	Nombre d'acteurs formés et nombre d'heures par an et par ETS	Foederis
2. Plan d'actions	2.6. Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement	2.6.3. Communication externe	27	Actions réalisées	Nombres et types d'actions par an et par ETS	ETS
3. Pilotage et suivi de l'accord	3.1. Financement de la politique handicap		28	Pilotage du budget	Suivi de la consommation conformément à l'annexe budgétaire de l'accord, par an et par ETS.	ETS
/	/	/	29	Répartition du budget	Comparaison entre budget prévisionnel et réel par thématique	ETS

180
FA
PA
BC



Fait à Saint-Denis, le 15/02/23, en 6 exemplaires originaux

François TOUJAS

Etablissement Français du Sang

Benoît LEMERCIER

Fédération CFDT Santé – Sociaux

Annick VENZAL

P/O : Steve PERNO

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

Patricia ANCEAU

Syndicat national de la transfusion sanguine
CFE/CGC Santé - Social