



ACCORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'INSERTION DES SALARIES HANDICAPES

ENTRE :

Les sociétés françaises du Groupe SANOFI représentées par Madame Pascale BEUVIER agissant en qualité de Directrice des Relations Sociales France, dûment mandatée à cet effet

D'UNE PART

ET :

Les Organisations Syndicales qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD, dûment mandaté et habilité,

CFE – CGC représentée par Jean-Marc BURLET, dûment mandaté et habilité,

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT, dûment mandaté et habilité,

CGT représentée par Thierry BODIN, dûment mandaté et habilité,

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit :

Handwritten signatures and initials:
L.K. (left), RB (top right), Dub (middle right), F (bottom right)

PREAMBULE

En sa qualité d'entreprise de santé, Sanofi se doit, plus encore qu'une autre entreprise, de considérer le handicap en favorisant la prise en compte des contraintes liées à un problème de santé ou à une déficience.

La promotion de la Diversité et l'égalité des chances, comme richesses au service de la performance, constituent un enjeu majeur pour Sanofi.

Le présent accord marque la volonté commune des parties de poursuivre l'ensemble des actions initiées en faveur du maintien dans l'emploi et l'insertion des salariés handicapés au sein du Groupe sanofi en France. Il s'inscrit dans la continuité des accords conclus respectivement les 29 mars 2006, 27 octobre 2008 et 7 décembre 2012 et arrivés à échéance.

Cet accord est conclu dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 modifiée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » qui définit le handicap comme : « toute limitation d'activité ou de 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 ».

Il a pour objectif de responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (directions, hiérarchies, collaborateurs, organisations syndicales et instances représentatives du personnel et plus particulièrement le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT) dans la définition et la mise en œuvre des moyens et mesures permettant le maintien dans l'emploi et l'insertion des salariés handicapés.

Dans cette perspective, l'accord privilégie notamment les objectifs suivants :

- un suivi prioritaire des salariés handicapés, en vue de leur maintien dans l'emploi,
- la poursuite du recrutement de salariés handicapés, quelle que soit la nature du handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique, polyhandicap ou trouble de santé invalidant) sur l'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe, avec un effort particulier sur les contrats en alternance,
- la poursuite de l'information et de la communication, ainsi que des sensibilisations régulières sur le handicap,
- le renforcement des relations avec le secteur protégé et adapté,
- une démarche continue sur l'accessibilité, notamment à l'information.

ARTICLE 1 – Champ d'application

1.1 Etablissements et filiales relevant de l'accord

Le présent accord s'applique aux sociétés françaises du Groupe Sanofi, dans lesquelles Sanofi détient, au jour de sa conclusion, ou détiendra ultérieurement, directement ou indirectement, plus de 50 % du capital.

En cas de modification significative du périmètre du Groupe, les engagements pris dans l'accord devront être revus en accord avec la Direccte et les partenaires sociaux.

1.2 Les personnes bénéficiaires du présent accord

Sont concernés par le présent accord, tous les salariés visés par les dispositions de l'article L.5212-13 du code du travail dès lors qu'ils ont porté à la connaissance de leur établissement la reconnaissance de leur handicap.

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette action est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des dispositions du présent accord.

Les salariés concernés pourront s'adresser soit au Correspondant Handicap du site, au service de santé du travail et/ou à l'assistant(e) social(e) pour obtenir des renseignements et une aide pour les formalités administratives.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux salariés ayant une personne handicapée à charge.

ARTICLE 2 – Rôles et missions des principaux acteurs

2.1 La Direction Générale et l'ensemble des Directions

La Direction Générale et l'ensemble des Directions ont la responsabilité d'impulser des initiatives relatives au handicap dans leur périmètre d'activité. Elles communiquent auprès de leurs collaborateurs les engagements du présent accord et les résultats correspondants.

Les Directeurs d'établissement sont acteurs dans la mise en œuvre du présent accord avec le soutien du Correspondant handicap et en lien avec la Mission Handicap France. À ce titre, ils ont notamment en charge de veiller à créer les meilleures conditions de travail et d'accueil des salariés handicapés.

2.2 Les managers et l'équipe accueillante

Les managers jouent un rôle essentiel dans l'accueil des salariés handicapés et dans la prise en compte du handicap dans le management au quotidien.

Ils doivent contribuer à la mise en place d'actions de maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé présent au sein de leur équipe.

Le manager et les salariés de l'équipe accueillante d'un nouveau salarié handicapé bénéficient d'une sensibilisation spécifique, avec l'accord de la personne concernée.

2.3 Les salariés

Les salariés du Groupe Sanofi respectent les règles de bienséance et de bienveillance à l'égard des salariés handicapés comme envers tous les collaborateurs.

2.4 La Mission Handicap et le Réseau Handicap

2.4.1 La Mission Handicap

La Mission Handicap appartient au Département Diversité, rattachée à la Direction des Ressources Humaines du Groupe.

Elle est en charge de la mise en œuvre de la politique du Groupe Sanofi en faveur des salariés handicapés telle que décrite au présent accord.

En tant qu'expert, elle définit les grands axes de la politique interne et met en place les moyens appropriés. Elle apporte soutiens et conseils, notamment auprès du réseau Handicap.

Elle a la responsabilité de :

- Suivre les engagements de l'accord et de l'obligation légale d'emploi,
- Etre le garant de l'accord avec le Ministère du Travail,
- Animer le réseau Handicap (Correspondant handicap, Communication France, équipes en charge des achats, équipes en charge du recrutement) et effectuer un suivi régulier des actions réalisées sur les sites,
- Assurer la diffusion d'informations par le biais des correspondants handicap des sites via des supports électroniques et/ou papiers et encourager toute initiative locale de sensibilisation,
- Consolider, au niveau Groupe et au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées (DOETH), les données sociales,
- Présenter annuellement le bilan des actions menées et des résultats obtenus lors de la commission de suivi,
- Assurer un suivi des dépenses engagées en faveur du handicap,
- Proposer des plans d'actions et projets spécifiques aux acteurs locaux, selon leur besoin.

2.4.2 Le réseau Handicap :

Les parties reconnaissent la nécessité de valoriser les actions menées en faveur du handicap par les membres du réseau.

Le Correspondant Handicap en local

Le Correspondant Handicap est le garant de l'application de l'accord de Groupe sur le maintien dans l'emploi et l'intégration des salariés handicapés sur son site.

Il anime une équipe locale, qui est composée du Service de santé au travail, d'un représentant du CHSCT, des services HSE et communication, de l'assistant(e) social(e) ou tout autre collaborateur

TE
dub
PB
F

souhaitant s'impliquer. Cette équipe est en charge de définir les actions à mener sur son site et est responsable de leur mise en œuvre. A ce titre, le Correspondant Handicap a un rôle de coordinateur entre ces différents acteurs.

Le Correspondant Handicap créé et anime une « Cellule de maintien dans l'emploi » constituée, en fonction des besoins, du service de santé au travail, du RH, de l'assistant(e) social(e), a minima afin de gérer les situations de maintien dans l'emploi. Chaque membre participant à la cellule de maintien doit respecter la confidentialité des échanges.

- Il participe à l'intégration des salariés reconnus travailleurs handicapés, en collaboration avec les équipes en charge du recrutement et le RH local. Il en assure également le suivi. Il s'assure du processus de veille et de recueil de renouvellement des Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- Il connaît la situation des Travailleurs Handicapés (TH) sur son site.
- Il veille à l'adéquation entre l'aménagement, le contenu des postes et les aptitudes des salariés handicapés ainsi qu'à l'accessibilité et/ou l'adaptation des postes de travail. En concertation avec le médecin du travail et l'ergonome si nécessaire, il arrête les mesures à mettre en œuvre et s'assure de la prise en compte de leurs réalisations dans les meilleurs délais.
- Il collabore aux actions de sensibilisation et d'information avec le Département Communication.
- Il établit avec le médecin du travail une demande de « reconnaissance de lourdeur du handicap » avec l'accord de la personne concernée, lorsque les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes après aménagement du poste de travail.
- Il est l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs ainsi que du CHSCT sur ces aspects
- Il informe la Mission Handicap sur des situations personnelles et délicates et peut solliciter son aide.
- Il est le relais de l'information entre la Mission Handicap et l'ensemble des salariés.
- Il remonte en central l'information et les éléments de communication pour mettre en valeur les actions réalisées sur son site.
- Il transmet annuellement les informations légales et rend compte de son activité à la Mission Handicap.
- Il présente le bilan annuel de l'application locale de l'accord au comité d'établissement ainsi qu'au CHSCT.

Les équipes en charge du Recrutement (plateformes recrutement)

Elles sont l'interlocuteur privilégié des organismes locaux, régionaux dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Les équipes en charge des achats (plateformes Achats)

Elles assurent la promotion de la sous-traitance d'activités auprès du secteur protégé et adapté (ESAT et EA).

2.5 Les ressources humaines

Les ressources humaines veillent au développement de la politique en faveur des salariés handicapés et à la mise en œuvre opérationnelle des engagements de l'accord et leur suivi. À ce titre, elles s'assurent du respect du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement à chaque étape de recrutement, participent aux actions de maintien dans l'emploi et d'insertion.

Comme pour tout salarié, les ressources humaines contribuent au suivi et au développement professionnel des salariés handicapés.

2.6 Les instances représentatives du personnel

Les instances représentatives du personnel interviennent dans le cadre de leurs attributions légales. Elles sont des relais importants auprès des salariés sur la politique mise en œuvre en faveur des salariés handicapés.

Le CHSCT est informé (sauf souhait contraire du salarié handicapé) des mesures à prendre en vue de faciliter son insertion ou son maintien dans l'emploi notamment sur l'aménagement du poste de travail, l'organisation du temps de travail, le reclassement interne ou externe et l'accessibilité des locaux. Sur l'ensemble de ces thèmes, le CHSCT est aussi force de proposition.

Le CHSCT est destinataire du bilan annuel handicap via le Correspondant handicap.

2.7 Le service de santé au travail et l'assistant(e) social(e)

2.7.1. Le service santé au travail (le médecin du travail et l'infirmier(lère) et l'ergonome)

En raison de leur capacité à avoir une vision globale sur la santé et en fonction de leurs rôles respectifs, ils conseillent et apportent leur expertise auprès des acteurs cités ci-dessus et de l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

Le Service santé au travail aide le salarié handicapé, à évaluer sa ou ses déficiences et propose des moyens pour les compenser.

Il peut aider efficacement à la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés en joignant à la demande un certificat médical mettant en évidence la situation de handicap et la nécessité d'aménager le poste.

Il effectue une surveillance médicale renforcée pour les personnes ayant une reconnaissance de Travailleur Handicapé. Il est tenu au secret médical.

2.7.2. L'assistant(e) social(e)

Son rôle est d'écouter, de conseiller et d'accompagner les salariés handicapés. Elle/Il participe au maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Elle/Il contribue à la mise en place des différents financements et à la constitution des dossiers pour la MDPH. Elle/Il est soumis(e) au secret professionnel. Elle/Il peut orienter les collaborateurs vers les dispositifs d'aides les plus adaptés. PB

ARTICLE 3 – Actions en faveur des salariés handicapés

Les actions décrites au présent article sont communes à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

L'intégration d'un salarié handicapé, prenant en compte ses compétences et son évolution professionnelle, implique la mise en œuvre de quatre processus de base : l'accueil, l'accès à l'information/formation du personnel et du salarié handicapé, l'intégration et le suivi.

C'est en s'appuyant sur la réussite de ces quatre étapes que l'intégration peut se faire dans les meilleures conditions.

3.1 Accueil et suivi

Dès l'accueil et en fonction de l'état de santé actuel de la personne ou de son évolution, le Correspondant Handicap informe le salarié sur les différentes formes d'aides ou dispositifs spécifiques liées au handicap qui peuvent lui être proposés, conformément aux termes de l'accord.

3.1.1 Informations spécifiques

Les personnes identifiées et reconnues comme Travailleurs Handicapés et/ou ayant une personne handicapée à charge sont prioritaires dans l'attribution d'un logement social dans le cadre de « l'action logement ». En cas de mobilité, une attention particulière leur est portée, afin de faciliter leur intégration dans le nouvel environnement.

Le Correspondant Handicap/les Ressources Humaines informent les salariés concernés du contenu de certains accords en vigueur au sein du Groupe et qui comportent des clauses spécifiques notamment :

- L'avenant portant révision de l'accord relatif aux congés spéciaux dans le groupe Sanofi en France du 15 novembre 2016, de son avenant n°1 du 8 juin 2012 et de son avenant n°2 du 22 février 2016 signé le 10 octobre 2016 :

Article 9 : « *Tout salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-2 du Code du travail bénéficie de 3 jours de congés payés supplémentaires par an* ».

Article 8 : « *Peuvent bénéficier d'un crédit de 5 jours par an rémunérés, les salariés dont :*

- o *Le (la) conjoint(e), concubin(e), pacsé(e), ou toute personne déclarée fiscalement à charge ayant une reconnaissance de travailleur handicapé au titre de l'article L.5213-2 du Code du travail*
- o *Un enfant déclaré fiscalement à charge présentant un handicap ou un trouble de santé invalidant reconnu officiellement au titre de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005*

Le salarié peut demander un aménagement de son temps de travail à sa hiérarchie »

En application du présent accord, ce crédit de 5 jours est étendu à tout salarié légalement tuteur d'une personne présentant un handicap reconnu officiellement au titre de la loi « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, sous réserve de fournir le jugement de tutelle et la reconnaissance Handicap de la personne sous tutelle.

- L'accord relatif au télétravail dans le Groupe sanofi en France du 8 juin 2012 :
Titre 3 – Article 1 : « Une attention particulière est portée à la situation des travailleurs handicapés. Une certaine souplesse dans la mise en œuvre du dispositif décrit dans l'accord est possible (et notamment, à la demande du médecin du travail, la mise en place d'autres modalités de télétravail comme par exemple des demi-journées de télétravail), en fonction des besoins spécifiques de chacun. Ces adaptations sont mentionnées dans l'avenant du contrat de travail du salarié et doivent faire l'objet d'un accord préalable du Médecin du travail. »
En cas de besoin, l'aménagement spécifique du poste de travail au domicile du travailleur handicapé sera pris en charge intégralement sur le budget de la Mission Handicap.
- L'accord relatif à la dépendance et à l'accompagnement des salariés aidants du 31 octobre 2014 et de ses avenants qui prévoit la mise en place d'un fonds dédié à la dépendance avec l'objectif d'attribuer à l'assuré direct des régimes frais de santé obligatoire et facultatif de Sanofi qui le sollicite une aide exceptionnelle dès lors qu'il est concerné par une situation d'urgence et qu'il remplit les conditions pour en bénéficier.

3.1.2 Intégration / mobilité

Le Correspondant Handicap, avec l'aide et le partenariat de ses collègues RH en charge du recrutement (plateformes), des services de santé au travail et sociaux, de l'ergonome ainsi que de l'encadrement, veillent à un accueil personnalisé et à la bonne intégration du salarié handicapé. Cette attention se porte tant sur l'équipe accueillante que sur l'adéquation des locaux, du poste et de l'organisation du travail.

Avant l'arrivée de la personne, toutes les aides, besoins d'aménagement et mise en accessibilité du poste de travail nécessaires à son intégration sont identifiés par le correspondant handicap. Lors de transfert ou mutation d'un site à un autre, une vigilance est portée notamment sur l'anticipation des actions à mettre en œuvre. Pour cela, le Correspondant Handicap du site de départ informe celui du site d'arrivée et lui transmet toute information utile concernant les besoins du salarié handicapé.

Une visite médicale d'intégration est réalisée afin d'identifier les éventuels besoins du salarié handicapé, conformément aux dispositions légales.

De même, dans le cadre de l'application de la procédure générale d'évacuation du site, le responsable sécurité rencontre, si nécessaire, le salarié handicapé afin de lui signaler, toute information nécessaire en cas d'évacuation.

Dans ce contexte, il pourra être fait appel à une ou plusieurs des mesures suivantes :

- Identification sur la base du volontariat d'un accompagnant qui agit en tant que référent, oriente et conseille le salarié handicapé.
- Intervention d'un organisme extérieur, pris en charge intégralement sur le budget de l'accord Handicap, afin de sensibiliser et former l'équipe de travail et le manager à un type de handicap spécifique et aux modes de communication qu'il implique.

3.1.3 Suivi

Il s'agit d'évaluer régulièrement l'évolution du handicap d'une part et l'adéquation entre l'état de santé du salarié et la situation de travail d'autre part. Ce suivi est réalisé par le médecin du travail. L'aménagement éventuel sera, quant à lui, assuré conjointement par le Correspondant Handicap,

les Ressources humaines, le service de santé au travail, l'assistant(e) social(e), le CHSCT ou le délégué du personnel et le salarié.

S'il le souhaite, le travailleur handicapé peut solliciter le Correspondant Handicap pour réaliser, une fois par an, un entretien sur sa situation de travail.

En fonction de l'évolution de son état de santé, de son environnement de travail ou de son poste, le salarié peut bénéficier :

- d'une analyse de sa situation de travail
- et/ou d'un aménagement de sa situation de travail (aménagements d'horaires, modification de l'organisation du travail, achat de matériel spécifique ou recours aux nouvelles technologies)
- et/ou d'une aide humaine

Les salariés handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée par rapport à l'ensemble des collaborateurs. Cette surveillance est annuelle et fait l'objet, soit d'une visite avec le médecin du travail, soit d'un entretien avec l'infirmier(ière).

Les salariés handicapés (en arrêt maladie depuis plus de 3 mois) sont informés par courrier, de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise dans le but d'anticiper les mesures nécessaires au retour dans l'emploi ou au reclassement.

3.2 Aménagement de poste

L'aménagement du poste de travail ne consiste pas seulement à l'acquisition d'équipement, mais concerne toutes les problématiques d'accessibilité du poste.

Les aménagements de poste sont réalisés sur préconisation du médecin du travail. Il peut se faire aider d'experts compétents (ergonomes spécialisés) et/ou d'organismes officiels et/ou d'un cabinet spécialisé.

Les investissements financiers nécessaires pour la réalisation de ces aménagements sont imputés sur le budget du présent accord.

L'aménagement du poste de travail est une procédure importante dans le processus d'intégration professionnelle. Il doit être mis en œuvre dans les différentes phases de la carrière de la personne handicapée, en concertation avec l'intéressé.

3.3 Aménagement de l'organisation du travail et des horaires

Les Directions des Ressources Humaines, en liaison avec les services de santé au travail et le CHSCT, veillent à ce que l'organisation du travail, les horaires, le rythme, l'intensité et la charge de travail des salariés handicapés soient aménagés ou compatibles avec leurs situations spécifiques.

De même les objectifs et l'appréciation de la performance doivent tenir compte de la situation du salarié. Le salarié handicapé, au même titre que tout autre salarié de l'entreprise ne peut faire l'objet d'aucune discrimination en termes de rémunération.

3.4 Transports

En fonction de leur handicap, les salariés handicapés peuvent avoir des difficultés à se rendre sur leur lieu de travail.

Par conséquent, si un salarié ne peut pas utiliser les transports en commun du fait de son handicap (justifié par le médecin du travail), un transport adapté (société externe de transport adapté ou taxi) doit être mis en place pour le trajet domicile / lieu de travail. Il sera pris en charge sur le budget du présent accord.

Cette disposition peut également intervenir de manière ponctuelle.

D'autre part, la situation de salarié ne pouvant pas utiliser les transports en commun ni bénéficier d'un transport adapté et qui dépend d'un site qui ne prend pas en charge une indemnité de transport individuelle, sera examinée. En cas d'examen favorable, une indemnité équivalente à l'indemnité de transport légale ou conventionnelle appliquée en cas d'utilisation des transports en commun sera versée au salarié concerné.

Dans le cas où le salarié ne pourrait se rendre sur son lieu de travail en raison d'une impossibilité permanente à utiliser les transports en commun, une participation financière pourra être versée après qu'un dossier ait été adressé à l'Agefiph en vue d'obtenir une aide à l'acquisition d'un véhicule adapté ou à l'aménagement spécifique d'un véhicule. Cette participation sera plafonnée conformément aux règles de l'Agefiph et pourra être renouvelée tous les 5 ans, sauf évolution de l'état de santé le justifiant.

3.5 Les équipements individuels

D'une manière générale est pris en compte le différentiel entre ce qui est financé par la Sécurité Sociale, l'organisme de prévoyance / mutuelle, les organismes sociaux, la MDPH et le montant total de l'équipement. Ainsi en complément de ces prises en charges préalables, le Groupe Sanofi peut assurer, sur le budget du présent accord, le financement partiel avec un montant plafonné, d'autres dépenses après avis du médecin de santé au travail (prothèses, fauteuils roulants ...). En l'absence de financement via les organismes externes cités ci-dessus, le budget de l'accord pourra contribuer, via un montant plafonné, au financement des présents équipements

3.6 Aide ponctuelle d'urgence

L'avenant n°3 à l'accord relatif à la Dépendance et à l'accompagnement des salariés aidants du 31 octobre 2014 qui s'applique pour la période du 1er novembre 2016 au 31 décembre 2017 a institué un fond dédié à la dépendance notamment pour les titulaires d'une prestation liée au handicap (Allocation d'Education aux Enfants Handicapés, dite AEEH, ou Allocation aux Adultes Handicapés, dite AAH).

En cas de non reconduction de ce dispositif, une réflexion sera engagée avec les partenaires sociaux afin de prévoir, par voie d'avenant, des mesures de substitution.

ARTICLE 4 – Actions spécifiques au maintien dans l'emploi

4.1 Principes

Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés constitue une priorité pour le Groupe Sanofi. Il nécessite une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du salarié lui-même et du médecin du travail, le plus en amont possible en œuvrant à :

- l'amélioration des conditions de travail,
- la détection précoce des situations d'inaptitude prévisibles,

- la recherche de solutions appropriées permettant au salarié handicapé de conserver une activité professionnelle compatible avec son état de santé, ses compétences et sa qualification.

Le maintien dans l'emploi vise donc à éviter la désinsertion professionnelle.

Une situation de maintien dans l'emploi intervient lorsque :

- le handicap évolue
- et/ou l'adaptation aux mutations technologiques du poste de travail est rendue nécessaire
- et/ou l'aptitude médicale peut être remise en cause selon l'évolution du poste du travail ou du handicap.

Dans tous les cas de restriction d'aptitude, le principe est le maintien dans l'emploi par l'aménagement du poste de travail, et/ou un changement d'organisation au sein de l'équipe, et/ou une formation adaptée et/ou un changement de poste, et en dernier recours le reclassement externe.

Ces actions de maintien dans l'emploi sont réalisées sans conséquence sur la classification et le salaire de base du salarié. Les autres éléments de rémunération font l'objet de négociations locales spécifiques.

En cas de reclassement externe, le Groupe prendra en charge les frais de formation sur le budget du présent accord. Si ce reclassement entraîne des frais de déménagements et des frais de recherche d'un logement adapté, une partie des frais sera prise en charge sur le budget de l'accord.

Dans tous les cas de réorganisation, une attention particulière sera portée aux salariés handicapés qui bénéficient d'une priorité de reclassement.

4.2 Cellule de maintien dans l'emploi

Les différentes actions nécessaires au maintien dans l'emploi sont réalisées en collaboration entre le Correspondant Handicap, le service RH, le service de santé au travail, l'assistant(e) social(e), le supérieur hiérarchique et le CHSCT. Cette cellule pluridisciplinaire dédiée au maintien dans l'emploi peut faire appel à des compétences spécifiques externes telles que des organismes, associations spécialisées, ergonomes, psychologues, ...

Elle informe le salarié des différentes propositions et solutions possibles. Celui-ci est donc partie prenante dans la démarche.

Les moyens de formation nécessaires seront pris en charge intégralement sur le budget accord Handicap.

ARTICLE 5 – Actions spécifiques à l'insertion

5.1 Embauches et insertion

5.1.1 Plan d'embauche

Le Groupe Sanofi poursuit ses actions afin de favoriser le recrutement de salariés handicapés.

Pendant la durée du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2020, le Groupe Sanofi s'engage à effectuer 75 recrutements minimum de salariés handicapés, en contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de plus de 6 mois et contrats en alternance.

Sur les 75 recrutements visés, le Groupe s'engage à en effectuer au moins 35% en contrats à durée indéterminée.

Le plan d'embauche est élaboré au niveau national. Toutefois, l'emploi de salariés handicapés continuera d'être un objectif prioritaire pour chaque établissement, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Conformément aux engagements du Groupe en faveur de l'emploi des jeunes, un effort particulier sera porté à l'insertion de salariés handicapés en contrats d'alternance.

Toute transformation de contrat donnera lieu au versement d'une prime de 5000 € au site concerné, qui sera dédié à des actions en lien avec le handicap.

D'autre part, le Groupe s'engage, durant la durée de l'accord, à favoriser le recrutement d'intérimaires en situation de handicap si les établissements font appel à des contrats de travail temporaires. Pour ce faire, les entreprises de travail temporaire spécialisées dans l'insertion de personnes handicapées seront sollicitées en priorité.

L'insertion des salariés handicapés passe également par l'amélioration de leur qualification et par l'obtention de diplômes, notamment pour les jeunes. Il est donc important de favoriser l'accueil de stagiaires handicapés.

Une bourse pour les jeunes se préparant aux métiers représentés dans les Entreprises du Médicament, d'un montant de 5000 € par stage, sera versée au site concerné pour des actions en lien avec le handicap.

Il s'agit ainsi d'offrir aux personnes concernées une occasion :

- De mieux connaître le monde de l'entreprise
- De bénéficier d'une formation pouvant être valorisée dans le cadre de la recherche d'emploi
- De réfléchir à leur projet professionnel et projet de vie au travers d'une expérience pratique en entreprise

5.1.2 Candidatures et recrutement

L'insertion des salariés handicapés s'inscrit dans la politique de recrutement du Groupe Sanofi et celui-ci s'effectue, comme pour tout salarié, sur la base des compétences et de la motivation et non de leur handicap.

Tous les emplois sont donc ouverts au recrutement de personnes handicapées via les offres diffusées sur le site institutionnel de Sanofi.

Le Groupe Sanofi s'attache à collaborer si nécessaire avec les organismes externes spécialisés dans la préparation à la recherche de candidatures et à l'insertion de personnes handicapées :

- les sites d'emplois spécialisés
- les sociétés de travail temporaire
- les associations

- les écoles, universités, forum d'emplois
- les centres de rééducation professionnelle
- éventuellement des cabinets de conseils en recrutement

5.2 Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage représente également un moyen d'action privilégié favorisant l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap.

Ainsi, au sein du Groupe Sanofi les établissements versent une partie de cette taxe aux organismes œuvrant en faveur des personnes handicapées : centres de formation et instituts spécialisés, écoles adaptées, ESAT,

De plus, tout versement de taxe d'apprentissage au-delà de l'obligation légale, à destination de ces organismes est financé sur le budget du présent accord sous réserve de la mise en place d'une action de formation et/ou d'insertion avec l'établissement en question.

ARTICLE 6 – Formation des salariés handicapés

6.1 Accès à la formation pour les salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient des formations équivalentes à celles des autres salariés occupant un emploi équivalent et disposent des mêmes droits concernant le CIF et le CPF. Ces dispositifs permettent à un salarié de réfléchir sur son projet professionnel. Le salarié handicapé bénéficie d'une période de professionnalisation pour lui permettre de l'accompagner dans la maîtrise du poste et le développement de ses compétences, si ce projet s'inscrit dans une démarche cohérente avec un besoin de l'entreprise.

L'efficacité des formations dispensées passe par la mise en œuvre des moyens nécessaires adaptés au handicap du salarié (par exemple, l'accompagnement par un traducteur de Langue des Signes Française, l'accessibilité et le transport...).

Les offres de formation sont disponibles auprès de la mission Handicap. Une communication sur l'existence du catalogue de formations sera adressée aux salariés concernés en ce sens.

Toute installation d'équipement spécifique, ou prise de fonction sur un poste équipé, donne lieu à une formation du collaborateur si nécessaire.

Les coûts des formations sont pris en charge sur le plan de formation, en revanche les surcoûts éventuels liés au handicap de la personne tels que les frais occasionnés par les déplacements ou liés au service à la personne ou aux moyens techniques seront pris en charge totalement au titre du présent accord.

6.2 Bilan de compétence

Lorsqu'un salarié handicapé est dans l'impossibilité réelle d'occuper son poste de travail, il est nécessaire d'envisager sa reconversion.

Pour cela, il s'avère indispensable de connaître ses aptitudes et son potentiel d'évolution. A ce titre, il peut réaliser un bilan de compétences. Ce bilan est réalisé sur le temps de travail, financé

totalément sur le budget du présent accord et hors plan de formation individuel, auprès d'organismes extérieurs adaptés, en accord avec le salarié. Le compte rendu ou toute information relative à ce bilan ne pourra être transmis à l'employeur qu'avec l'accord écrit de l'intéressé.

Dans ce cas, l'identification d'emplois ou de missions potentiels en coordination avec le médecin du travail et le réseau RH de Sanofi n'en sera que facilitée.

ARTICLE 7 - Tutorat

Avec l'accord de la personne concernée et en cas de nécessité, un accompagnement sous forme de tutorat adapté à cette mission, basé sur le volontariat, pourra être mis en place, afin de faciliter son intégration dans l'équipe accueillante.

Le tuteur pourra demander une formation spécifique au handicap. Celle-ci sera prise en charge totalement sur le budget de l'accord et réalisée sur son temps de travail.

ARTICLE 8 – Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques

Sous le terme « accessibilité », sont visées les actions d'ordre collectif favorisant l'utilisation des locaux et des outils de travail (par opposition aux aménagements de postes, qui concernent une personne en particulier).

8.1 Accessibilité aux locaux / sites

Les Directeurs d'établissement sont responsables et veillent à mettre en œuvre l'accessibilité des locaux aux salariés handicapés, en concertation avec l'ensemble des parties prenantes.

Tous les locaux devront être conçus ou adaptés à tout type de handicap pour permettre l'entrée, la circulation et l'évacuation de ces personnes, dans le cadre des exigences de sécurité spécifiques pour certains métiers. Les guides et standards établis par la Direction Hygiène Sécurité Environnement (HSE) définissent les spécifications techniques à appliquer et décrivent la méthodologie pour faire un état des lieux de l'existant. A ce titre, la Direction HSE mène des audits sur le sujet.

En conformité avec les dispositions légales complétées par le décret n°2009-1272 d'octobre 2009, le coût des dépenses des travaux d'accessibilité et la mise aux normes des locaux ne sont pas pris sur le budget du présent accord mais sur le budget de l'établissement.

Si le maintien dans l'emploi ou l'embauche des salariés handicapés nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action est prise en charge totalement dans le cadre du budget du présent accord.

L'entrée sur le site est favorisée aux personnes à mobilité réduite par une utilisation personnelle de leur véhicule, avec emplacement réservé pour faciliter l'accès au poste, sur décision conjointe du médecin du travail et du directeur d'établissement.

Les modalités particulières garantissant la sécurité des personnes handicapées sont mises en place (évacuation, système d'alerte adapté, signalétique adaptée, ...). Une ou plusieurs personnes désignées et formées sont responsables de l'application de ces consignes.

Les procédures d'évacuation d'urgence seront revues au cas par cas par les sites en fonction des personnes en situation de handicap présentes dans leurs locaux et conformément aux règles établies dans le guide HSE correspondant.

8.2 Accessibilité aux outils informatiques

Pour chaque catégorie spécifique de handicap, les évolutions technologiques sont prises en compte et mises en œuvre pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs concernés.

Des partenariats peuvent être établis pour des projets et technologies innovants qui apporteront de l'aide aux salariés handicapés et qui porteront sur la conception ou la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les salariés handicapés.

Pour les applications existantes, l'adaptation permettant leur accessibilité aux différents types de handicap est conduite sous la forme de projets spécifiques soumis à décision de l'instance validant les projets informatiques.

Par anticipation des évolutions techniques, pour les applications développées ultérieurement et les progiciels achetés sur le marché, il est défini des critères d'accessibilité qui figurent dans les éléments déterminants des cahiers des charges. Les aménagements et déploiements tiennent compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par les salariés handicapés et sont financés sur le présent accord.

8.3 Accessibilité à l'information

L'entreprise s'engage à ce que tout salarié handicapé puisse avoir accès à l'information qu'elle communique. A cet effet, des mesures spécifiques continuent d'être prises en direction, notamment, des salariés présentant des handicaps sensoriels (déficience visuelle, auditive, etc...).

Le Groupe Sanofi est engagé depuis plusieurs années dans des actions de mises en accessibilité et beaucoup d'actions concrètes ont déjà été réalisées :

- accessibilité effective des sites applicatifs web internes et externes
- mise à disposition des versions accessibles des documents (exemple : rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise)
- accessibilité des éléments de communication, des vidéos, des outils RH (sous-titrage,...)

Des actions de communication et de sensibilisation sont régulièrement menées sur ce sujet, notamment auprès des services de communication.

Les différents services qui travaillent sur l'évolution des règles concernant l'accessibilité de l'information et leurs mises en pratique dans l'entreprise sont disponibles pour fournir tout l'accompagnement nécessaire, notamment l'expert accessibilité de la Direction des Systèmes d'Information.

Il est également possible de faire appel à des interprètes en langues de signes, ou à la transcription instantanée de la parole grâce à l'utilisation de la vélotypie et/ou des plateformes de communication au bénéfice des personnes sourdes ou malentendantes.

ARTICLE 9 – Sensibilisation et communication

9.1 Actions de sensibilisation et de communication

L'efficacité de la politique du Groupe Sanofi en faveur de l'emploi des salariés handicapés implique la réalisation d'actions de sensibilisation et de communication à destination de tous les salariés sur l'ensemble des sites.

Ces actions permettent :

- d'afficher une volonté claire et partagée des engagements du Groupe
- de faire évoluer les représentations sur le handicap et de lever les préjugés
- de faciliter l'adhésion et la mobilisation des collaborateurs
- de préparer les salariés à l'accueil éventuel de salariés handicapés, notamment en les sensibilisant sur les comportements appropriés

A ce titre, au moins une action par site et par an doit avoir lieu, notamment au moment de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH). Des salariés volontaires, des membres du CHSCT peuvent se porter volontaires auprès du Correspondant Handicap pour participer à l'organisation/animation de cette journée.

Des formations de sensibilisation au handicap sont réalisées pour les principaux acteurs impliqués dans les actions en faveur de l'emploi ou du maintien dans l'emploi des salariés handicapés (Correspondants Handicap, RH en charge du recrutement, services de santé au travail, managers, membres du CHSCT,...). L'équipe accueillante d'un nouveau salarié handicapé bénéficie d'une sensibilisation spécifique, avec l'accord de la personne concernée.

Appel à projets Handicap :

Le Groupe peut accorder une aide sur le budget du présent accord, pour tout projet dans un cadre associatif, lié au handicap dans lequel un salarié du Groupe, en France, s'implique personnellement.

Un dossier devra être présenté selon les modalités qui seront définies par la Mission Handicap. En contrepartie, le salarié rendra compte du projet à l'entreprise qui diffusera l'information, en sensibilisant l'ensemble des salariés du Groupe. Le montant de cette aide ne peut être supérieur à 5 000 € par projet et la totalité des montants alloués est de 40 000 € par an.

9.2 Supports

Différents supports sont utilisés en interne ou en externe pour communiquer sur le handicap et sur les actions menées au sein du Groupe. Ces supports sont adaptés en fonction des cibles et objectifs visés.

La Direction veillera à ce que le nom du correspondant handicap local ainsi que le lien intranet de la Mission Handicap soient accessibles pour l'ensemble des salariés des sites.

L'exploitation du site institutionnel du Groupe Sanofi permet de communiquer à l'externe sur les engagements du Groupe en faveur des personnes handicapées.

D'autre part, un site intranet de la Mission Handicap met à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du Groupe le maximum d'informations techniques, générales et pratiques sur le handicap (démarches administratives, contacts, ...). Certains sites développent localement des pages intranet dédiées au handicap.

Des brochures réalisées par les sites ou la Mission Handicap sont mises à disposition des salariés. De plus, d'autres supports tels que des journaux internes, des écrans d'affichage, relayent toute information relative aux actions en lien avec le handicap.

ARTICLE 10 – Secteur protégé et adapté

Le Groupe Sanofi réaffirme sa volonté de poursuivre les relations avec le secteur protégé, Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA) et de leur confier un certain nombre de contrats de sous-traitance.

Les expériences d'accueil de personnels d'ESAT ou d'EA notamment par la mise à disposition de salariés se poursuivront. En effet, elles constituent le moyen d'intégrer progressivement un salarié handicapé qui peut ainsi mettre en valeur ses capacités à intégrer le milieu ordinaire et lui permet d'être sensibilisé aux spécificités du site et du Groupe Sanofi.

De même, il est conseillé aux sites de réaliser des visites au sein de ces établissements et réciproquement.

Les liens avec les Plateformes Achats se poursuivent, en vue à la fois de les sensibiliser aux spécificités de ce secteur et de les aider dans leurs recherches d'établissements pouvant répondre aux besoins du Groupe. A ce titre, une convention a été signée avec le GESAT.

Le Groupe Sanofi poursuit la coopération établie avec les réseaux nationaux des EA et des ESAT.

L'objectif poursuivi doit viser à augmenter le volume des prestations confiées au secteur protégé afin de soutenir cette activité qui a pour vocation d'offrir à des personnes lourdement handicapées des possibilités de travail.

Les possibilités de formation des salariés d'ESAT et/ou de participation aux achats d'équipements sont étudiées par la Mission Handicap afin de répondre aux activités de sous-traitance proposées. Ces aides en moyens et en compétences peuvent être imputées sur le budget de l'accord.

ARTICLE 11 – Financement

11.1 Montant des contributions

Chaque entreprise établit, pour chacun de ses établissements assujettis, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) qui est transmise à l'organisme compétent en faisant référence au présent accord. Le calcul de l'obligation d'emploi et de la contribution s'effectue donc au niveau de chaque établissement.

Les montants de ces contributions sont transférés et mutualisés dans un budget centralisé au sein de la Mission Handicap. Ce budget correspond a minima à ce que le Groupe Sanofi devrait verser annuellement à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi en l'absence d'accord.

La mutualisation des contributions permet de répondre aux besoins des collaborateurs handicapés, quelle que soit leur entité, et de mener des actions destinées à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La Mission Handicap est dotée d'une autonomie budgétaire, au moyen d'une structure dédiée.

11.2 Prise en charge

Certaines actions décrites dans le présent accord sont prises en charge, en tout ou partie, par le budget décrit ci-dessus, dans la limite du budget disponible.

11.3 Engagement et suivi des dépenses

Les engagements des dépenses sont réalisés par le service ou le site qui est à l'initiative de l'action à mener, selon les procédures internes.

Le suivi du budget est réalisé par la Mission Handicap et fait l'objet d'une présentation annuelle à la Commission de suivi.

ARTICLE 12 – Information et suivi de l'accord

La Mission Handicap assure l'information sur le présent accord auprès de l'ensemble des salariés dès l'obtention de l'agrément auprès des autorités administratives compétentes.

Une plaquette d'information sur le contenu de l'accord sera distribuée à l'ensemble des salariés après agrément de l'accord. Chaque nouvel embauché recevra un exemplaire de cette plaquette.

Les membres de la Mission Handicap effectuent un suivi régulier de chaque site, vérifient et encouragent la mise en adéquation des actions faites par le site avec le contenu du présent accord.

Un bilan de la Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH), complété de différents indicateurs, est transmis à la Commission de suivi de l'accord via le Correspondant Handicap, aux Directeurs d'établissements et aux Directions des Ressources Humaines chaque année. Ce bilan pourra être partagé avec le Réseau Handicap.

Le présent accord reflète la vision actuelle des rédacteurs et des signataires. Compte tenu de leurs ambitions respectives sur l'emploi des personnes handicapées, les parties s'entendent à en suivre les réalisations et, le cas échéant, à en prévoir les évolutions futures.

En conséquence, il est institué une commission de suivi composée d'un représentant pour chacune des entités juridiques et par Organisation Syndicale signataire du présent accord et de représentants de la Direction.

Cette commission sera chargée de :

- vérifier la pertinence des présentes dispositions au vu de leur réalisation effective,
- examiner le bilan annuel présenté par la Mission Handicap ; ce bilan sera adressé aux Organisations Syndicales, dans un délai raisonnable avant la réunion,
- s'assurer que les dossiers de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un suivi particulier, proposer le cas échéant des aménagements à l'accord.

YK dub PB
4

Cette commission se réunira une fois par an, pendant une demi-journée, précédée d'une réunion préparatoire de même durée.

Une commission de suivi supplémentaire peut être organisée, à la demande des organisations syndicales signataires du présent accord.

ARTICLE 13 – Durée – révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, soit du 1^{er} Janvier 2017 au 31 décembre 2020, sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes, selon les dispositions réglementaires.

Au plus tard quatre mois avant cette échéance, la Direction et les Organisations Syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier, le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

En cas d'évolution de la réglementation, la Direction et les Organisations Syndicales conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais en vue de réviser les engagements prévus au présent accord, après information des autorités administratives compétentes.

Conformément aux articles R 5212-16 et suivants du Code du travail, cet accord sera transmis à la DIRECCTE de Paris pour agrément. Il entrera en vigueur après son agrément et après l'accomplissement des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-5, D. 2231-2, D. 2231-4 à D. 2231-7 du Code du travail.

A défaut d'agrément, le présent accord sera réputé nul et de nul effet.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016

Pour le Groupe Sanofi :

Pascale BEUVIER



Pour les Organisations Syndicales :

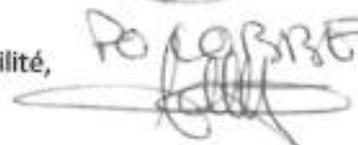
CFDT représentée par Emmanuel MAINGARD, dûment mandaté et habilité,



CFE – CGC représentée par Jean-Marc BURLET, dûment mandaté et habilité,



CFTC représentée par Christian BILLEBAULT, dûment mandaté et habilité,

PO LOBSE


CGT représentée par Thierry BODIN, dûment mandaté et habilité,

BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SENS DE L'ARTICLE L.5212-13
DU CODE DU TRAVAIL

- 1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles;
- 2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- 3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- 4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre;
- 5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
- 6° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- 7° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles;
- 8° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

GLOSSAIRE

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds de l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

L'A.G.E.F.I.P.H. perçoit un versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de 6% de collaborateurs handicapés.

Le financement est affecté aux actions d'innovation et de recherche ainsi qu'à des mesures nécessaires à l'intégration des collaborateurs handicapés dans leur vie professionnelle en milieu ordinaire (le recrutement et le maintien dans l'emploi).

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle.

Le CRP accueille des personnes handicapées ne pouvant plus exercer leur métier, pour une formation. L'objectif est de les aider à se réinsérer professionnellement par l'apprentissage qualifiant d'un nouveau métier et d'obtenir une qualification reconnue par un diplôme d'Etat.

DIRECCTE : La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi a été créée le 15 février 2010. Elle regroupe les anciens services régionaux et départementaux

DOETH : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

EA : Entreprise Adaptée.

Une E.A permet, dans une unité de production intégrée à l'économie de marché, à des travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions de travail et d'emploi qui leur sont adaptées et susceptibles de favoriser leur accession à des emplois en milieu ordinaire de production.

ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

Ils remplacent les Centres d'aide par le Travail (CAT) depuis la loi du 11 février 2005.

Les ESAT sont des établissements médico-sociaux dans lesquels les personnes handicapées, momentanément ou durablement, incapables d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire, exercent une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Elles bénéficient d'un soutien médico-social et psycho éducatif adapté à leurs capacités personnelles et peuvent développer ainsi leur potentiel psychologique, intellectuel et social. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation vers le milieu protégé par la Maison Départementale des personnes Handicapées (MDPH).

GESAT : Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées.

Chaque MDPH, sous la direction du conseil général, permet un accès unique aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille ainsi que de

sensibilisation de tous les citoyens au handicap. Chaque MDPH met en place, entre autres, une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

EF
JUB
4 PB

FINANCEMENT

BUDGET DE L'ACCORD EN POURCENTAGE

POSTES	2017	2018	2019	2020
Pilotage et suivi	15	15	15	15
Recrutement, accueil, insertion	10	10	10	10
Communication sensibilisation	10	10	10	10
Formation sensibilisation (pour les TH)	8	8	8	8
Maintien dans l'emploi	50	50	50	50
Mutations technologiques	2	2	2	2
Sous-traitance	5	5	5	5
Total exprimé en %	100	100	100	100