

PROTOCOLE D'ACCORD
RELATIF A LA POLITIQUE D'EMPLOI DES SALAIRES EN SITUATION DE
HANDICAP du GROUPE MGEN

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES ET MGEN SOLUTIONS PARTIES À L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN,

Dont les sièges sociaux sont situés :
3, square Max Hymans – 75748 PARIS Cedex 15
D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :
D'autre part,

*Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi*

C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

*Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.***

UNSA-MGEN-VYV *Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du groupe MGEN*

Il a été convenu ce qui suit,

PREAMBULE

Dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et son décret d'application du 29 décembre 2005 n°2005-1694 relatif aux accords de Groupe, le Groupe MGEN et les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES MGEN ont souhaité s'engager dans une démarche volontariste et forte en faveur des salariés en situation de handicap.

Celle-ci s'est traduite par la conclusion d'un premier accord agréé par la Direccte en avril 2008 mettant en œuvre une véritable politique du Handicap au sein du Groupe MGEN ; politique sociale qui a continué de se déployer depuis, dans le cadre de 4 accords agréés.

Le dernier en date, signé le 28 novembre 2017 et agréé par arrêté du 20 décembre 2017 pour une durée de 3 ans, prévoyait des engagements en faveur du handicap sur les années civiles 2018-2019-2020.

Les bilans annuels présentés en Commission de Suivi traduisent ainsi une évolution progressive sur les dernières années, grâce aux efforts conjoints de l'ensemble des parties prenantes, autour d'objectifs identifiés.

L'ensemble de ces actions et démarches sont également portées par les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES MGEN qui se sont déclarées signataires de manière unanime de l'ensemble des accords en matière de Politique du Handicap et qui ont accompagnées l'employeur devant la Direccte dans le cadre de la procédure d'agrément.

Avec un taux d'emploi évoluant de 5,14% à 6,84% de 2008 à 2019, alors que la moyenne nationale en 2019 se situe à 3,4%, le bilan de l'accord 2018-2020 montre les résultats suivants :

	2017	2018	2019	Variation 2017/2019
Effectif d'assujettissement	8991	8800	8970	
Obligation d'emploi (6%)	537	526	536	
Bénéficiaires employés UB	384	406	412	6,80%
Sous-traitance en UB	57,37	57,77	63,07	9,50%
Taux d'emploi direct	4,20%	4,6%	4,6%	+
Taux d'emploi direct avec minorations (1)	5,77%	6,12%	6,15%	+
Taux d'emploi indirect	0,64	0,66	0,70%	+
Taux d'emploi global avec minorations	6,42%	6,79%	6,84%	+

(1) Minorations à la contribution Agefiph = majorations liées à l'âge, salariés venant d'ESAT et lourdeur du handicap

Les 4 accords triennaux qui se sont succédé permettent, aujourd'hui, au Groupe MGEN de mettre en perspective les éléments d'analyse suivants dans le domaine de sa Politique Handicap :

Les Faiblesses constatés :

- Des exigences liées à nos métiers et à la configuration des implantations géographiques de nos sites (horaires, accès au transports...) rendant les candidatures de personnes en situation de handicap parfois complexes, particulièrement au regard des contraintes de mobilité
- Des représentations du handicap autour de stéréotypes parfois encore négatifs et peu valorisants et une vision encore trop parcellaire de notre accord et des mesures mobilisables pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un réseau de référents handicap interne récent et en cours de déploiement
- Des aménagements parfois complexes qui nécessitent de la pluridisciplinarité et du temps à y consacrer
- Une population en situation de handicap vieillissante avec 45% des salariés âgés de 50 à 59 ans et fragilisée sur le plan de l'emploi et du handicap
- Une contribution à la mise en œuvre d'une Politique Handicap peu élevée sur certaines entités du Groupe MGEN qu'il conviendra d'accompagner

2019	MGEN UNION	MGEN	MGEN Action Sanitaire et Sociale	MGEN Centre de Santé	MGEN Technologies	TOTAL
Taux d'emploi global	2,87%	7,13%	7,85%	5,51%	4,23%	6,84%

Les Atouts observés :

- Un volume de recrutements de salariés en situation de handicap qui permet de conforter l'objectif ambitieux de notre accord en nous saisissant notamment de toutes les opportunités (métiers, nature de contrat...)
- Une structuration de la mission handicap étoffée, avec 31 référents handicap coordonnés par au niveau de la DRH Groupe pour un maillage sur l'ensemble du territoire qui agit en véritable ressource des services RH, des managers et des salariés dans la mobilisation des mesures de notre politique handicap
- Une diversité d'actions pour poursuivre la sensibilisation de tous les salariés du Groupe
- Une intervention effective dans la prise en compte des besoins des salariés dès la 1ère préconisation du médecin du travail et une volonté de maintien dans l'emploi

Dans ce cadre, le Groupe MGEN entend poursuivre et renforcer la mise en œuvre de cette politique conforme aux valeurs de l'économie sociale et solidaire, s'intégrant dans les orientations du Plan stratégique « MGEN Demain », engagement mutuel au service du mieux-vivre, au travers de 5 axes :

- ▶ 1) Apporter le meilleur service
- ▶ 2) Mobiliser l'entreprise
- ▶ 3) Développer notre performance économique
- ▶ 4) Stimuler la croissance
- ▶ 5) Conforter nos pratiques de mutuelle responsable

Il convient de souligner que des travaux sur ce sujet sont également en cours au sein du Groupe VYV et de la Branche Mutualité.

Se basant sur les principes de :

- Non-discrimination : le recrutement de salariés en situation de handicap est basé, comme pour tout salarié, sur la base des compétences détenues,
- Egalité de situation professionnelle : au regard des conditions de travail, de rémunération, de formation, de suivi professionnel et de déroulement des parcours professionnels (*à ce titre et pendant la durée du précédent accord, en moyenne annuelle : 291 salariés en situation de handicap ont suivi des actions de formation professionnelle et 68 aménagements de postes ont été mis place*).

Les parties au présent accord ont souhaité s'inscrire dans la continuité des accords précédents en réaffirmant ainsi les principaux objectifs de la Politique Handicap du Groupe MGEN et en s'engageant sur un nouvel accord d'une durée de 3 ans, portant sur les années 2021 à 2023.



CHAPITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1.1 Le cadre légal

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et en particulier les articles L.5211-1 et suivants, L.5212- 8 et L.5212-13 du Code du travail.

En référence à l'article L.5212-8 précité, il est défini un plan d'actions présenté au chapitre 2 du présent accord.

1.2 Les principes

Dans le cadre de ce nouvel accord couvrant les années 2021-2023, les parties entendent conserver les objectifs définis en 2018 pour les poursuivre et concourir au renforcement de la Politique Handicap du Groupe MGEN mise en œuvre par la Mission Handicap :

Au regard de la maturité et de l'expérience du Groupe MGEN, le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et notamment assurer le recrutement et le maintien dans l'emploi, en priorité :

- **Mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi et la gestion de situations à risque** des salariés en situation de handicap, en favorisant la détection précoce des difficultés au travail, et en envisageant une approche pluridisciplinaire des situations ;
- **Développer le recrutement** et l'accueil en stage des personnes en situation de handicap au sein du Groupe MGEN, en développant des partenariats avec des structures et associations facilitant le contact avec des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, ou de stage ;
- **Sécuriser les parcours professionnels**, en assurant l'intégration dans l'environnement de travail avec une prise en compte ajustée des besoins liés à la compensation du handicap et en accompagnant les équipes de travail et les managers sur le parcours d'intégration du nouvel embauché ;
- **Encourager le recours à la formation** et l'accès adapté aux actions de formation mises en œuvre en interne,
- **Développer la collaboration** avec les structures du **milieu protégé et adapté** et le recours à ces structures pour l'achat de biens, de sous-traitance, ou de prestations de services

Pour accompagner le déploiement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et faciliter l'analyse de l'impact des engagements de cet accord collectif, le Groupe MGEN souhaite intégrer des indicateurs qui viendront soutenir le travail de suivi et d'ajustement du plan d'actions.

Ces indicateurs seront mentionnés dans le cadre du présent accord, au regard des différents domaines d'actions.

1.3 Les bénéficiaires de l'accord

Les bénéficiaires de l'accord sont les personnes visées par les dispositions de l'article L.5212-13 du Code du travail.

Il s'agit notamment des catégories suivantes :

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-pompier volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service,
7. Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " 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.

Indicateur de suivi présenté en Commission Paritaire de Suivi :

- *Evolution du nombre de salariés BOETH entre le 01/01/n et le 31/12/n*

1.4 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques relevant de l'UES MGEN :

- MGEN,
- MGEN Action Sanitaire et Sociale,
- MGEN Centres de Santé,
- MGEN Union,
- GIE MGEN Technologies,
- Fondation MGEN pour la Santé Publique,
- MGEN Solutions,
- MGEN Filia,
- MGEN Vie

CHAPITRE 2 : DUREE DE L'ACCORD

En déclinaison du Protocole d'accord relatif au déroulement de la Négociation Collective Obligatoire au niveau de l'UES MGEN en date du 11 octobre 2017, les parties conviennent de conclure le présent accord pour une durée déterminée de 3 ans, prévoyant sur les années civiles 2021, 2022 et 2023 la poursuite d'un programme général d'actions en faveur des salariés en situation de handicap, ceci conformément aux dispositions de l'article L.5212- 8 du Code du Travail.

Les parties conviennent de se réunir, au plus tard 3 mois avant le terme du présent accord pour pouvoir en effectuer le bilan général avant une nouvelle négociation.

CHAPITRE 3 : LE PROGRAMME GENERAL D' ACTIONS DE L'UES MGEN

3.1 Les actions en faveur du maintien en emploi

Comme le stipulent les articles L.4121 et L.5213 du code du travail, l'employeur doit évaluer et prévenir les risques professionnels et veiller au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés y compris par le biais du reclassement pour éviter une rupture du lien professionnel.

Le Groupe MGEN entend placer les actions relatives à l'emploi des Travailleurs Handicapés dans une perspective de prévention et d'amélioration de la santé au travail et donne aux champs du maintien en emploi et de l'accompagnement des salariés en situation de handicap une dimension prioritaire.

Le maintien dans l'emploi peut se définir comme la préservation de l'employabilité du salarié et doit conduire à la mise en œuvre d'actions au bénéfice tant du salarié en situation de handicap que de l'entreprise.

Une attention particulière sera portée sur les situations de reprise après une longue maladie, ou une absence répétée pour maladie chronique, des salariés reconnus travailleurs handicapés.

Le service de santé, en tant qu'acteur clé dans la gestion de situations de maintien en emploi ou de détection précoce de situation à risque sera sollicité systématiquement.

L'action du Groupe MGEN dans le champ du maintien en emploi entend s'articuler autour de l'ensemble des niveaux d'intervention inhérents à ce thème. Il recouvre notamment :

- La détection des situations à risque,
- Le traitement d'une situation de handicap au sens large qui apparaît ou évolue (notion de restriction d'aptitude)
- L'accompagnement du reclassement d'un salarié en situation de handicap confronté à un arrêt maladie de longue durée
- L'accompagnement spécifique d'un salarié en situation de handicap confronté à une procédure d'inaptitude

3.1.1 Détection précoce des situations de handicap au travail

La détection précoce est un point angulaire dans la prévention des situations de désinsertion professionnelle, dans la gestion des situations de maintien en emploi et dans le cas d'inaptitude.

La prévention de ses situations passe par :

- La capacité des managers, acteurs RH et médecins du travail, à repérer les signaux d'alerte, à percevoir où et quelles sont les situations à risques, à cerner les leviers pour accompagner les difficultés des collaborateurs en raison d'un handicap, et intervenir de façon ajustée

- La capacité des collaborateurs à évoquer leur situation aux acteurs internes compétents ou au médecin du travail.
- La capacité des acteurs, parties prenantes de la situation, à pouvoir travailler ensemble et en coopération pour trouver les ressources et réponses pertinentes.

Une méthodologie en résultant sera formalisée afin de favoriser la détection des situations à risque. (Support / Fiche AGEFIPH sur « Formaliser son processus de maintien dans l'emploi, figurant en annexe au présent accord). Cette méthodologie fera l'objet d'échanges dans le cadre des CSSCT.

Ce dispositif pourra concerner des salariés ne relevant pas du présent accord. Néanmoins, seules les dépenses inhérentes aux salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) seront imputées sur le budget de l'accord.

Le Groupe MGEN s'engage à poursuivre également les actions suivantes :

- Accompagner les managers et acteurs RH pour réunir les conditions nécessaires à la détection précoce,
- Communiquer à l'ensemble des collaborateurs l'existence de l'accord collectif, ses engagements, les mesures et les dispositifs mobilisables,
- Informer sur la possibilité de signaler toute difficulté en lien avec un handicap auprès d'un ensemble d'acteurs dont le médecin du travail et la mission handicap et le réseau de référents handicap, et faciliter l'accès aux informations, sur les démarches possibles, aux salariés

3.1.2 Le traitement d'une situation de handicap au sens large qui apparaît ou évolue (notion de restriction d'aptitude)

Le Groupe MGEN étudie et apporte les solutions adaptées aux situations de collaborateurs reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH), confrontés à des limitations ou restrictions d'aptitude, avisés par le Service de Santé au Travail, dans la mesure du possible.

Le Groupe MGEN, en complément des aides et mesures précédentes, s'engage à poursuivre les actions à proposer à tout salarié concerné par des restrictions d'aptitude, un entretien avec la Mission Handicap ou l'acteur interne local, en lien avec les Responsables Opérationnels, la Fonction Ressources Humaines et la Médecine du Travail, et afin de privilégier le maintien en emploi de la personne concernée.

Les actions pourront, par exemple, être :

- La réalisation de diagnostics permettant de déterminer les mesures nécessaires à prendre, lorsque la situation le nécessite, et notamment dès lors que des restrictions d'aptitude sont formulées par le médecin du travail
- Un aménagement technique du poste (adaptation des machines, outillages, mobiliers, instruments de travail)
- L'acquisition de matériel approprié pour compenser le handicap (matériel informatique, mobilier, climatisation, modification d'éclairage, etc.) incluant la formation à l'usage du matériel spécifique de compensation (synthèse vocale...) mis en place
- L'amélioration de l'accessibilité des locaux (espace de travail et accès aux parties collectives)
- L'aménagement organisationnel, si nécessaire et selon les possibilités du service, tels que des plages horaires aménagées, le télétravail, l'aménagement des tâches du poste...
- Un aménagement du poste de travail à domicile selon les mêmes conditions que le poste sur le lieu de travail

- Une aide financière à la prise en charge de transports adaptés, (aide plafonnée à 1 000 € par an par collaborateur)
- Une aide à l'acquisition de matériel individuel de compensation tels que les prothèses auditives en complément des dispositifs de droit commun, indispensable pour que le salarié puisse exercer sa mission,
- Un accompagnement à la redéfinition d'un projet professionnel avec notamment la possibilité de mobiliser une aide à la prise en charge du parcours de formation, après sollicitation de l'ensemble des dispositifs de droit commun, ...

Ces mesures seront pilotées par la Mission Handicap et les référents handicap.

Elles seront mises en œuvre avec la participation active de la personne concernée et selon les besoins d'un groupe pluridisciplinaire en local.

Ils permettront de déterminer le type d'aides ou de compensations nécessaires, et seront suivis d'un plan d'actions à mettre en œuvre. Un bilan de situation sera réalisé pour valider la finalisation et la clôture de la gestion de la situation.

Toutes ces solutions d'accompagnement, de compensation et de prise en charge financière formalisées dans les process mission handicap seront validées par la mission handicap et ses référents en charge de ces questions, et avisées selon les besoins avec le médecin du travail.

Elles feront l'objet d'un suivi de mise en œuvre et un entretien sera effectué dans le mois suivant la mise en place des solutions, afin de faire un point de situation sur la réponse aux besoins du collaborateur. Le suivi pourra ensuite s'inscrire de manière régulière dans le cadre du suivi annuel des collaborateurs reconnus Travailleurs Handicapés.

Le suivi et les entretiens associés seront pilotés par la Mission Handicap, qui s'appuiera selon les situations sur les acteurs internes en local.

3.1.3 L'accompagnement du reclassement d'un salarié en situation de handicap confronté à un arrêt maladie de longue durée

De manière générale, un nouveau dispositif interne « Gardons le lien » est mis en œuvre qui permettant de maintenir un lien avec les salariés en long arrêt maladie en leur transmettant l'information pertinente et nécessaire au regard de leur situation (existence des dispositifs d'écoute mis en place par le Groupe MGEN, visite de pré-reprise, organismes d'information et d'accompagnement spécialisés du type MDPH et CPAM...).

A travers ce dispositif, le Groupe MGEN souhaite anticiper les avis d'inaptitude afin de pouvoir les limiter.

Plus particulièrement concernant les salariés en situation de handicap, le dispositif intégrera des ressources externes permettant de les accompagner : l'AGEFIPH, les services de prévention de la désinsertion Professionnelle de la CARSAT, Cap Emploi, Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH), etc. permettant ainsi une approche pluridisciplinaire visant à impliquer tous les acteurs.

Dans ce cadre, les actions pourront être, par exemple :

- Informer sur les engagements du Groupe MGEN du présent accord et de l'existence de la Mission handicap et des Référents Handicap, relais sur le territoire ;

- Mettre en place une reprise de contact avec le salarié pour l'informer des dispositifs, mesures, structures et aides mobilisables l'accompagner dans sa situation ;
- Informer de l'existence de la visite de pré-reprise à l'initiative du salarié ou du médecin traitant ou de la CPAM, mobilisable pendant l'arrêt maladie et prévue par le code du travail pour tout arrêt de plus de 3 mois ;
- Communiquer sur la possibilité d'interpeler le réseau RESSIF du Groupe MGEN.

3.1.4 l'accompagnement spécifique d'un salarié en situation de handicap confronté à une procédure d'inaptitude

Le Groupe MGEN étudiera et apportera les solutions adaptées aux situations de collaborateurs reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH), confrontés à une procédure d'inaptitude.

Dans ce cadre, les actions pourront être, par exemple :

- Le soutien à la mise en place d'une formation

Le groupe MGEN souhaite soutenir également les salariés, reconnus inaptés et ayant réalisé un bilan professionnel, justifiant d'une RQTH ou titulaires d'une invalidité 1 ou 2, qui souhaiteraient accéder à une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle, en les maintenant à l'effectif de l'entreprise et en garantissant le maintien de salaire. Cette mesure intervient dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de formation se situant impérativement à l'issue de la période du mois de recherche de reclassement suivant la date de constat d'inaptitude et dans la limite d'une durée de 3 mois et ce afin de favoriser l'accès à une formation permettant un repositionnement adapté dans un nouvel emploi.

- La démarche de recherche de reclassement

Afin de donner toutes les chances de réussite à un projet de reclassement professionnel d'un salarié en situation de handicap confronté à une inaptitude, le Groupe MGEN prend l'engagement de renforcer les échanges avec les différents acteurs internes Ressources Humaines du Groupe VYV (périmètre de reclassement) afin de mieux :

- Identifier les postes disponibles qui pourront être proposés dans le cadre d'un reclassement
- Mobiliser les mesures de l'accord pour faciliter la recherche et la mise en place du reclassement
- Assurer un suivi des situations de la recherche de solution à l'issue de la démarche de reclassement

La mobilisation d'un ensemble de professionnels spécialisés dans les questions de santé et de maintien dans l'emploi devrait aboutir à la limitation des ruptures de contrat pour inaptitudes pour raison professionnelles au sein du Groupe MGEN.

Lorsque la situation ne permet pas d'envisager un reclassement en interne, que la piste de la reconversion en externe a été explorée, et que le médecin du travail prononce une inaptitude, la démarche de licenciement pour inaptitude est initialisée.

Ce dispositif pourra concerner des salariés ne relevant pas du présent accord. Néanmoins, seules les dépenses inhérentes aux salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) seront imputées sur le budget de l'accord.

- Le Groupe MGEN rappelle que dans le cadre des procédures d'inaptitude, l'employeur doit veiller à consulter le Comité Economique et Social avant de proposer un poste de reclassement au salarié inapte ou en cas d'impossibilité de reclassement du salarié inapte, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.
- Pour permettre au salarié d'envisager la poursuite de son parcours professionnel, le Groupe MGEN entend financer un bilan professionnel à tout salarié dont le reclassement en interne ne peut pas se concrétiser.

Cette mesure autant que faire se peut, sera financée par les budgets formation de l'entité concernée.

3.2 Les actions en faveur du recrutement et de l'intégration

3.2.1 L'obligation d'emploi

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'UES MGEN, arrêté au 31/12/2019 montre un taux d'emploi global de 6,84% ; avec un taux d'emploi direct de 4,6%.

Au regard de la modification entrant en vigueur en 2020 concernant les modalités de prise en compte du recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) et aux Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH) et impactant le taux d'emploi global, l'engagement du Groupe MGEN se situerait à hauteur de :

	2021	2022	2023
Taux d'emploi global avec minoration	3,68%	3,71%	3,75%
Taux d'emploi direct	2,92 %	2,94 %	2,97 %

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- Taux d'emploi global avec minoration
- Taux d'emploi direct

3.2.2 Le plan d'actions pour recruter

Le Groupe MGEN entendant poursuivre sa contribution à l'accès au travail de toutes les catégories de personnes en situation de handicap s'engage à développer ses actions pour favoriser les candidatures et le recrutement de personnes en situation de handicap, en adéquation avec ses besoins d'emploi et de compétences.

Conformément aux préconisations du « Guide pratique les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » publié par le ministère du travail le 13 mars 2018, les parties signataires conviennent de chiffrer les objectifs de recrutement annuels en nombre de bénéficiaires de l'OETH (personnes physiques), selon le cadencement suivant :

	2021	2022	2023
Nombre de recrutements	25	30	35

Le Groupe MGEN prend l'engagement de réaliser, pendant toute la durée du présent accord, 90 recrutements dont 28 % en CDI.

Pour remplir ces objectifs, il est important de saisir toutes les opportunités favorisant l'embauche d'une personne en situation de handicap, quels que soient les postes concernés et la nature des contrats.

Dans cette perspective, toutes les actions, en interne et en externe, permettant d'accroître le nombre de candidats, et le repérage de candidatures, assurer la bonne intégration de ces candidatures dans les process internes du Groupe MGEN et de mieux faire connaître les métiers de la mutualité et les besoins de recrutement des entités du Groupe seront mises en œuvre.

A cette fin, une réflexion sera lancée pour améliorer nos process sur le sujet et la concrétisation d'embauche de personnes en situation de handicap. (Support / Fiche AGEFIPH sur « Comment recruter une personne en situation de handicap, figurant en annexe au présent accord) Cette réflexion fera l'objet d'échanges dans le cadre des CSSCT.

Au-delà, différentes actions déjà mises en œuvre seront poursuivies et renforcées :

- Partenariats avec les organismes privés et publics spécialistes ou non, du recrutement de profils de Travailleurs Handicapés pour faire émerger des candidatures et notamment : les agences de travail temporaire, les cabinets spécialisés, ainsi que les différentes associations (TREMPLIN, Cap emploi, ARPEJ H, EXECO, Pôle Emploi, APEC, HANPLOi, HANDIPASS, ...)
- Participation à des forums et mener des actions ciblées, tels que l'utilisation de jobboards dédiés au handicap afin d'aller directement à la rencontre de profils adaptés de Travailleurs Handicapés pour créer des opportunités de recrutements (Forums de l'ADAPT, PASS pour l'emploi, salons virtuels...)
- Référence systématique sur les offres d'emploi, sur le site internet du Groupe MGEN et sur les réseaux sociaux type LinkedIn à la Politique Handicap du Groupe MGEN
- Appui sur les réseaux existants tels que celui des référents handicap de la Branche mutualité ou celui de l'Agefiph pour mutualiser les profils et les candidatures potentielles
- Formation des acteurs en matière de recrutement aux approches spécifiques du recrutement de personnes en situation de handicap
- Identification d'un référent en charge du recrutement par entité, ressource sur la question du handicap et relais dans les process de recrutement

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Liste des partenariats*
- *Liste des forums auxquels le Groupe MGEN a participé*
- *Nombre de recrutements CDI, CDD et TT (Y compris alternants et apprentis)*
- *Nombre de CDD transformés en CDI*
- *Nombre de recrutements par CSP*

3.2.3 Le plan d'actions pour intégrer

Même si la majorité des situations de handicap ne nécessitent pas d'aménagement ou de prise en compte particulière, l'intégration d'un salarié en situation de handicap revêt un double enjeu ; celui d'intégrer une nouvelle organisation, un nouveau poste, un nouveau métier et celui de pouvoir compenser son handicap, si la situation le nécessite, pour exprimer pleinement ses compétences. Cette étape du recrutement s'appuie, donc, sur un process garantissant que l'ensemble des besoins liés à la situation de handicap a bien été identifié et pris en compte.

Le Groupe MGEN s'attachera à favoriser l'intégration des nouveaux embauchés en situation de handicap par la mise en place d'un parcours d'intégration.

Ainsi, si un salarié exprime le besoin, au regard de sa situation de handicap, un parcours d'accueil et d'intégration lui sera proposé, afin de sécuriser son embauche et lui permettre une meilleure autonomie dans son travail quotidien.

Afin de respecter la confidentialité relative au statut de Bénéficiaire de l'Obligation Travailleurs Handicapés (BOETH), ce parcours d'accueil et d'intégration ne sera mis en place qu'avec l'accord du salarié en situation de handicap.

Il est rappelé que, dans le cas où le salarié en situation de handicap ne souhaite pas d'accompagnement particulier, et où les équipes de travail n'ont pas besoin de préparation relative à son arrivée, son accueil se fera selon le parcours habituel d'intégration et en cohérence avec les préconisations du médecin du travail.

Le Groupe MGEN s'engage, également, à poursuivre les actions suivantes :

- Informer le salarié, lors de son intégration, sur l'engagement du Groupe MGEN en matière de handicap. A cet effet, il se verra présenter la mission handicap et les engagements du Groupe MGEN ; Les modalités pour solliciter la mission handicap seront évoquées ; Une plaquette d'information lui sera remise.
- Permettre au nouvel embauché d'exprimer des besoins spécifiques en lien avec son handicap, pour bénéficier d'un parcours d'intégration adapté. Ces besoins pourront concerner notamment :
 - L'adaptation des entretiens d'embauche,
 - La formation des recruteurs (interlocuteurs RH et managers),
 - La mise en place d'un entretien de suivi d'intégration avec la Mission Handicap ou un acteur interne local,
 - La formalisation des besoins exprimés, dans le but d'assurer leur suivi personnalisé.
- Mobiliser, dès qu'une situation de handicap est repérée, la Mission Handicap, afin d'anticiper l'arrivée et l'accueil du salarié dans la bonne prise en compte de ses besoins qui peuvent revêtir un ou plusieurs niveaux d'interventions :
- L'aménagement de son environnement et de son poste de travail,
- L'aménagement organisationnel notamment des plages horaires de travail,
- Et plus globalement tout autre besoin de compensation ou d'accompagnement spécifique en raison de son handicap tel que l'intervention de spécialistes en vue d'une aide humaine (interprète LSF, Auxiliaire de vie sur lieu de travail...) en s'assurant que les aménagements nécessaires, du poste de travail et d'accessibilité au poste seront bien réalisés et permettront la bonne adéquation poste/handicap.
- Proposer, si cela est nécessaire et en accord avec le nouvel embauché, un accompagnement sur mesure pour faciliter l'intégration, la prise de poste ou la réalisation de certaines missions de travail qui, pourraient, par exemple, prendre la forme de :
 - Binôme (salarié partageant au quotidien son travail avec la personne et qui l'aide ponctuellement sur certaines activités rendues difficiles par son handicap),
 - Parrain (salarié chargé d'accompagner la personne dans les premiers temps pour découvrir les locaux, les procédures internes et faciliter son intégration dans l'équipe

...). Un programme d'intégration associé pourra être mis en place avec le parrain volontaire et sensibilisé au handicap

Dans le cas où l'accompagnement s'avère plus complexe au regard de la situation de handicap, un programme de tutorat avec formation du tuteur pourra être envisagé.

Qu'ils soient binôme, parrain ou tuteur, ces salariés, sollicités sur la base du volontariat, seront plus particulièrement sensibilisés à l'accueil d'une personne en situation de handicap, tout comme les équipes accueillantes et le responsable hiérarchique concerné.

A cette fin, une réflexion sera lancée pour améliorer nos process sur le sujet et la concrétisation des processus d'intégration des personnes en situation de handicap. (Support / Fiche AGEFIPH sur « Comment bien réussir l'intégration d'un salarié handicapé ? Figurant en annexe au présent accord) Cette réflexion fera l'objet d'échanges dans le cadre des CSSCT.

En complément et en fonction des situations, des actions plus spécifiques et ponctuelles pourront être mises en place telles que :

- Préparer l'équipe de travail à l'intégration du nouvel embauché notamment à travers une information ciblée, une sensibilisation d'équipe... ; Ces actions auront pour seul objectif de faciliter la bonne intégration du salarié et une appréhension ajustée du handicap par et dans son environnement
- Effectuer à la demande du salarié, un entretien de bilan intermédiaire d'intégration, à mi période d'essai. Cet entretien sera mené par le responsable hiérarchique de la personne en situation de handicap et, selon le besoin, avec la Mission Handicap ou un acteur interne local. Un compte-rendu sera transmis à la mission handicap
- Etudier des mesures adaptées en cas de difficultés d'accès au lieu de travail et au logement (collaboration étroite avec Action Logement, organisme partenaire Action logement du Groupe MGEN, mise en place de moyens de transport spécialisés...).

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Nombre de nouveaux embauchés ayant bénéficié d'une action d'intégration*
- *Nature des actions d'intégration*

3.3 Les actions en faveur de la formation

Conscient que l'emploi et l'inclusion des personnes en situation de handicap sont largement freinés par un déficit de formation des personnes concernées, le Groupe MGEN souhaite à travers ses actions en faveur de la formation, apporter sa contribution pour inverser ce constat.

En effet, le public en situation de handicap a besoin d'être soutenu pour avancer dans son parcours d'insertion. Lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi mais également salariés en situation de maintien en emploi ou en projet d'évolution professionnelle, la formation est une des clés pour avancer ou rebondir professionnellement.

Au regard des résultats observés sur l'accueil d'alternants tant au niveau de l'UES que de la mission handicap, le Groupe MGEN dans le cadre de son accord cherchera à améliorer son approche de l'alternance pour encourager la concrétisation d'embauches via les dispositifs d'apprentissage et de professionnalisation, dans le cadre d'une réflexion à initialiser.

3.3.1 L'accueil de stagiaires

Que ce soit pour découvrir un métier, valider une orientation professionnelle dans le cadre d'une reconversion, mettre en application des connaissances acquises en formation initiale ou continue, le stage est un outil tremplin dans le parcours d'une personne en situation de handicap. Il est également l'occasion pour une équipe de découvrir des candidats potentiels au recrutement en alternance en CDD ou en CDI. Sur le champ de l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap, il permet également de sensibiliser au sujet via l'accueil direct d'une personne en situation de handicap. Ainsi, le Groupe MGEN favorisera l'accueil de stagiaires en fonction des possibilités offertes au sein des entités de l'UES.

Le Groupe MGEN s'engage sur un objectif en termes de nombre de stages débutés chaque année comme suit :

	2021	2022	2023
Nombre de stages débutés	8	11	11

Pour remplir cet engagement le Groupe MGEN agira pour :

- Recenser les offres de stages au sein des entités du Groupe MGEN
- Développer les propositions d'accueil de stagiaires en identifiant les écoles cibles des métiers de la mutualité, les centres de formation publics ou privés (type AFPA, Greta, IFPASS...), les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP), en les informant de la politique mise en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap et des possibilités d'accueil en stage.
- Mettre en place des partenariats avec les CRP (Centres de Rééducation Professionnelle) afin d'accueillir des stagiaires en cours de reconversion.

Il est rappelé que l'accueil de stagiaires peut se faire dans le cadre de :

- La formation initiale ou la formation professionnelle continue ;
- La validation, l'élaboration ou la préparation de projets professionnels (dispositifs tels que les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR), les dispositifs Pôle Emploi de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle ou Collective (POEI ou POEC...) ;
- La mise en place de passerelles vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.
- Le dispositif AGEFIPH DUODAY

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Nombre de stagiaires accueillis*
- *Nature et Intitulé du stage*
- *Durée du stage*
- *Nature des mesures mobilisées pour compenser le handicap pour l'accueil d'un stagiaire*

3.3.2 L'accompagnement des actions de la formation et la mise en œuvre des parcours professionnels

Le handicap ne peut être considéré comme un frein à la mobilité et à la mise en œuvre des parcours professionnels des salariés en situation de handicap. Au contraire, une situation de handicap doit entraîner une vigilance renforcée de l'employeur, qui doit accompagner les salariés concernés dans leurs parcours professionnels.

La loi du 11 février 2005 a mis l'accent sur l'égalité des chances dans l'évolution de carrière. L'égalité entre tous les salariés doit ainsi être assurée tant au plan des parcours professionnels que de la rémunération, indépendamment des compensations nécessaires en raison du handicap.

Le Groupe MGEN réaffirme également que les formations sont ouvertes et accessibles à tous, quel que soit le handicap.

Comme tous les salariés, les personnes en situation de handicap ont un besoin de formations pour s'adapter à l'évolution de leur environnement professionnel. Cependant, l'effort d'adaptation peut parfois être plus important pour ces profils spécifiques, du fait du handicap ou de son évolution. Le Groupe MGEN s'engage donc à être particulièrement vigilant sur les demandes et/ou les offres de formation, afin de permettre aux salariés en situation de handicap de progresser professionnellement et de favoriser leur employabilité.

Le Groupe MGEN s'engage à poursuivre les actions suivantes :

- Prendre en compte les difficultés relatives au handicap lors de la conduite des entretiens annuels, et pour cela, former les managers à la conduite de ces entretiens avec un collaborateur reconnu handicapé,
- Faciliter l'accès aux Bilans de compétences et aux démarches de Validation des Acquis de l'Expérience, et le conseiller dans le montage de son dossier
- Analyser spécifiquement les demandes de formation émises par les collaborateurs handicapés,
- Faciliter l'accès aux dispositifs de formation internes et externes.
- Former les personnes en situation de handicap à la prévention et la diminution des risques sur la Fonction ou le Métier qu'ils exercent,
- Mettre en place, lorsque cela est nécessaire, des formations aux outils de compensation et à leur utilisation sur le poste de travail ou à l'ergonomie du poste, pour tout salarié en situation de handicap ainsi qu'à tout nouvel arrivant reconnu Travailleur Handicapé,
- Sensibiliser les organismes de formation sur les engagements pris en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap au sein du Groupe MGEN.

En complément, le Groupe MGEN s'engage à verser une partie de sa taxe d'apprentissage à des écoles, organisme de formation ou centre de rééducation professionnelle, œuvrant sur le volet de la formation professionnelle des personnes en situation de handicap, habilités à percevoir la taxe.

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Nature des mesures mobilisées pour compenser le handicap pour l'accueil*
- *Nombre d'heures de formation*
- *Nombre d'heures de formation obligatoires/non obligatoires mises en œuvre*

3.4 Les actions en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA)

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) en passant **des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services** :

- Soit avec des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile (CTD) créés et agréés dans les conditions prévues par l'article 5213-13 du Code du travail ;
- Soit avec des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) autorisés dans les conditions prévues par les articles L. 313-1 à L. 313-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Soit des travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleur Handicapé (BOETH) au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Les achats ou le recours à des prestations auprès du Secteur du Travail Protégé et Adapté et des Travailleurs Indépendants Handicapés constituent, donc, un moyen pour les entreprises de contribuer activement et efficacement à l'insertion professionnelle, économique et sociale des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, le Groupe MGEN poursuivra le développement de ses relations avec le secteur du travail protégé et adapté et s'attachera à favoriser la recherche de nouvelles solutions, permettant de répondre à ses besoins de sous-traitance et de mise à disposition.

Ainsi, le Groupe MGEN s'engage sur un objectif annuel comme suit :

	2021	2022	2023
CA HT	1,1M€	1,105M€	1,110M€

Pour cela, le Groupe MGEN poursuivra les actions suivantes :

- Identifier des prestations pouvant être sous-traitées ainsi que les achats possibles dans le cadre du STPA et des TIH, ...

Pour cela, le Groupe MGEN pourra se rapprocher des structures fédératrices telles que :



Et solliciter les ESAT du Groupe VYV

- Poursuivre la mise en place de partenariats avec les entreprises du secteur protégé/adapté, notamment sur le reprographie et l'impression des documents produits par la Mission Handicap
- Participer à la démarche globale du Groupe VYV sur la question des achats responsables et être partie-prenante de la réflexion, de la cocréation d'outils (annuaire...) et de la mise en place des moyens facilitant le recensement et l'identification des structures et actions pouvant être sous-traitées.

En complément, le Groupe MGEN souhaite rappeler l'existence de l'ESAT basé à Saint-Thomas-en-Royans dans la Drôme qui compte parmi les établissements de l'UES MGEN. L'activité de cet ESAT est essentiellement axée sur la blanchisserie et les travaux en lien avec la communication. Le Groupe MGEN souhaite réaffirmer son engagement auprès de l'ESAT Saint-Thomas-en-Royans et poursuivre, ainsi, sa collaboration étroite avec lui dans le cadre de ce présent accord.

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Montant de chiffre d'affaire réalisé auprès du STPA (ESAT et EA)*
- *Montant de chiffre d'affaire réalisé auprès des TIH*
- *Nature des prestations*
- *Nombre de salariés en situation de handicap mis à disposition par une entreprise du STAP*

3.5 Les mesures spécifiques et complémentaires d'accompagnement des salariés en situation de handicap

Au-delà de la gestion de la situation de handicap et des mesures associées et présentées précédemment, le Groupe MGEN souhaite apporter son soutien aux salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) en proposant des mesures spécifiques complémentaires.

3.5.1 La démarche de reconnaissance

En complément, tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de travailleur handicapé auprès du service public compétent bénéficie, sur justificatif, d'une journée d'absence rémunérée au titre des démarches administratives qu'il a à effectuer. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et peut être prise par demi-journée.

3.5.2 Les jours d'absences autorisées pour soins

En complément des journées d'absence pour effectuer les démarches relatives à la reconnaissance administrative de sa situation de handicap, le Groupe MGEN souhaite soutenir les salariés dont le handicap induit des soins spécifiques en lien avec leur situation de handicap.

Dans ce cadre, et selon les situations, les salariés bénéficiaires de la loi dont le handicap nécessite des examens ou soins pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pouvant aller jusqu'à 2 journées par an et pouvant être fractionnées par demi-journée, sur justificatifs.

Le financement de cette mesure est hors budget d'accord.

3.5.3 Les dispositifs d'accompagnement psychologique et social

Le Groupe MGEN souhaite rappeler l'existence de partenariats avec 2 structures proposant des dispositifs soutenant pour les salariés en difficultés psychologiques et/ou sociales :

RESSIF : Premier réseau national de service social du travail qui peut être mobilisé par tout salarié confronté à une problématique ponctuelle ou durable sur le champs médicale et sociale (Divorce, difficulté financière, besoin de soins spécifiques, conseil RH et de formation...) pouvant aller d'un temps d'écoute téléphonique à un temps d'entretien sur site.

IAPR : Equipe opérationnelle d'écoute et de conseil qui peut être mobilisé par tout salarié rencontrant une difficulté psychologique ou de bien-être au travail. La spécificité du dispositif est la composition de l'équipe exclusivement de psychologues cliniciens et psychologues du travail.

Le Groupe MGEN s'attachera à diffuser largement l'information du partenariat avec ces structures mobilisables gratuitement par le salarié.

3.5.4 L'accès au logement des salariés en situation de handicap

Le Groupe MGEN réaffirme sa volonté d'accompagner les salariés en situation de handicap dans l'accès à un logement, notamment au plus près de son lieu de travail, conscient des difficultés engendrées par le handicap en termes de déplacement.

Le dispositif mis en œuvre au niveau d'Action Logement, partenaire du Groupe MGEN pour faciliter l'accès au logement pour les salariés du Groupe, concernant les publics prioritaires ainsi que le Scoring Entreprise Groupe MGEN figurant à l'Accord Politique Logement du Groupe MGEN du 24 Septembre 2020 attribuant des points complémentaires aux salariés présentant les situations ci-dessous décrites, sur production d'un justificatif :

Tranche A = 166 points

Handicap :

- Salarié RQTH sans accès nécessaire à logement adapté
- Salarié avec conjoint ou enfant en situation de handicap

3.5.5 La prise en compte du handicap lors de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique

Le Groupe MGEN souhaite marquer sa volonté d'éviter, autant que faire se peut, la perte d'emploi d'un salarié en situation de handicap, plus particulièrement en cas de licenciement de nature économique.

Pour ce faire et dans le cadre de l'avenant du 27 septembre 2007 au protocole d'accord relatif aux modalités d'application des critères servant à déterminer l'ordre des licenciements en matière de licenciement pour motif économique au sein du Groupe MGEN du 20 décembre 2004, le handicap est valorisé comme suit :

- Salarié, conjoint ou enfant à charge présentant un handicap reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées : **15 points**

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- *Nombre de détections précoces de situation*
- *Nombre d'actions menées pour prendre en compte la situation de handicap*
- *Nature des actions de prise en compte du handicap réalisées (études, aménagements techniques, organisationnels, humains, de formation)*
- *Nombre de salariés ayant bénéficiés d'une ou plusieurs actions*
- *Nombre d'accompagnements et nombre de jours liés à la démarche de reconnaissance du handicap*
- *Nombre de nouveaux statuts transmis*
- *Nombre de jours d'absence pour soin*

3.6 La communication, la sensibilisation et la formation des acteurs internes

Le Groupe MGEN s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap, diffuser les bonnes pratiques en la matière et informer sur les dispositions de l'accord, tant en interne qu'en externe.

Compte tenu des stéréotypes et des préjugés qui pèsent sur ce public, il semble encore indispensable de sensibiliser l'ensemble des responsables et des salariés sur les représentations sociales relatives au sujet du handicap.

Le préalable à la mise en place d'une politique en matière d'intégration des personnes handicapées est donc de sensibiliser les équipes de travail, les responsables hiérarchiques et les recruteurs afin de faciliter l'acceptation et l'accueil du handicap et de la différence en général et cerner les enjeux RH et sociétaux de l'emploi des personnes en situation de handicap pour un groupe tel que celui de la MGEN. Le Groupe MGEN s'engage à mener une politique ambitieuse en matière de communication, de formation et de sensibilisation des responsables hiérarchiques et de l'ensemble des salariés, sur le sujet du handicap et de l'emploi.

En complément, le Groupe MGEN s'engage à poursuivre les actions suivantes :

Sur la communication interne et externe :

- Communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur les engagements pris dans le présent accord, afin de mobiliser l'ensemble des collaborateurs dans le déploiement de cette politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap
- Communiquer en interne et en externe sur les dispositifs mobilisables par les bénéficiaires du présent accord et l'existence de la Mission Handicap et des relais handicap. A cet effet, un Guide d'accompagnement des Salariés en situation de Handicap sera élaboré
- Créer un espace dédié à la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, au sein du Groupe MGEN, sur l'Intranet de l'entreprise, afin de rendre plus visible la mission handicap du Groupe MGEN ; Cette visibilité sera renforcée sur le site externe MGEN.FR
- Communiquer sur l'existence d'une adresse mail dédiée à la mission handicap :
 - **DRH action sociale : drh-action-soc@mgen.fr**. Cette adresse sera un bon levier pour recevoir les candidatures de personnes en situation de handicap mais ouvrira également la possibilité aux salariés de pouvoir prendre directement contact avec la Mission handicap pour une information, un conseil, une aide
- Communiquer, en externe, sur l'engagement du Groupe MGEN en faveur de l'emploi des personnes handicapées, afin de susciter des candidatures,

Sur la sensibilisation :

- Organiser des actions et événements régulièrement auprès de l'ensemble des salariés du Groupe MGEN sur le thème du handicap et notamment au cours de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH),

- Présenter les actions déployées dans le cadre de l'accord, auprès des salariés du Groupe MGEN,
- Sensibiliser les membres de l'équipe accueillant pour la 1^{ère} fois un salarié en situation de handicap, en accord avec le salarié concerné,
- Accompagner les équipes de travail intégrant une personne handicapée et les mobiliser lors de l'accueil d'un salarié en situation de handicap, en accord avec le salarié concerné et si la situation le nécessite.

Sur la formation :

- Proposer une formation aux partenaires sociaux sur le thème du handicap et de l'emploi notamment au regard de leurs missions d'information, de conseil et d'orientation auprès des salariés
- Former notamment sous forme de e-learning les managers du Groupe MGEN sur l'accueil, l'intégration et l'accompagnement professionnel d'une personne en situation de handicap,
- Former notamment sous forme de e-learning les recruteurs du Groupe MGEN sur le recrutement d'une personne en situation de handicap,
- Former les tuteurs, les parrains et binômes qui accompagneront l'intégration des nouveaux embauchés,
- Former les acteurs internes dont les Référents handicap à leur mission d'accompagnement et de relais d'information. Il s'agira également de développer leurs compétences et leur pratique professionnelle via des temps de rencontre au sein des réseaux des référents handicap tels celui de l'Agefiph ou de la branche mutualité ou entre pairs en interne

Indicateur de suivi présentés en Commission Paritaire et de suivi :

- *Nombre et la nature des actions de sensibilisation et leur nature*
- *Nombre la nature des actions de communication*
- *Le nombre d'actions de formation, le thème et les acteurs concernés*

CHAPITRE 4 : PILOTAGE DE L'ACCORD

4.1 La Mission Handicap

La mise en œuvre d'une politique en faveur des personnes en situation de handicap repose sur l'implication de tous les Centres de service et Etablissements concernés et sur l'impulsion de la Mission Handicap.

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'implication de différents services du groupe MGEN.

Au sein de la Direction des Ressources Humaines Groupe, la Mission Handicap est chargée de déployer et de coordonner la mise en œuvre opérationnelle du présent accord.

Ses principales missions sont les suivantes :

- La définition du plan d'actions annuel et triennal nécessaire au déploiement de l'accord collectif, et les bilans associés présentés en Commission Paritaire de Suivi
- Le déploiement de la politique handicap et le suivi administratif et financier de ce plan d'actions du Groupe (recrutement, intégration, formation, communication, sensibilisation, STPA...)
- Une intervention opérationnelle telle que le suivi de l'intégration et l'accompagnement des salariés en situation de handicap, ainsi que le conseil auprès des Centres de service et Etablissements relevant du champ d'application dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord
- La coordination et l'animation du réseau de Référents Handicap MGEN, (réunion entre pairs et/ou pluridisciplinaire)
- La consolidation de l'ensemble des données concernant la politique handicap au sein du Groupe MGEN, et notamment des DOETH des entités

Le Groupe MGEN souhaite préciser que le salaire du responsable mission handicap n'est pas imputé sur le budget de l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

4.2 Un réseau de référents handicap pour accompagner le déploiement de la politique handicap

Mis en place début 2020, les référents handicap, au nombre de 31, sont en lien étroit avec les Directeurs de Centres et Etablissements, les managers des Centres et Etablissements concernés par l'intégration ou le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap pour proposer un accompagnement de proximité aux équipes Rh et aux salariés.

L'intervention relevant du référent handicap s'articule autour des missions suivantes :

- Suivre les demandes d'aménagements de poste individuels des salariés en situation de handicap reconnue
- Suivre les demandes de mesures individuelles : appareils auditifs, ...
- Contribuer à la sensibilisation au handicap en local
- Accompagner les salariés dans leurs démarches RQTH
- Assurer le Reporting auprès de MH DRH Groupe

Bien que récente, la mise en place de ce réseau s'est déjà concrétisée, en 2020, par des actions sur les champs de la sensibilisation et l'information, la formation, le recrutement et le maintien en emploi. Cela s'est traduit autour d'actions telles que :

- La participation au dispositif DUODAY porté par l'AGEFIPH avec 7 personnes accueillies
- La réalisation et suivi d'une vingtaine d'aménagements de poste
- La sollicitation du dispositif Ergonomes Solidaires pour 2 salariés
- L'achat de masques Inclusifs
- La transmission d'information sur les mesures à l'embauche, la réalisation d'enquêtes handicap...
- La mise en place d'action pendant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) de Novembre
- La formation de 2 des référents Handicap
- Des prises de contact avec Cap Emploi

La mise en place d'une réelle dynamique de communauté de référents handicap s'organise autour de rencontres en visioconférence régulières à thème, d'un espace partagé qui recense les outils, et les supports disponibles pour assurer sa mission (plaquettes d'information, fiches ressources de la Branche Mutualité...), de temps de Retour d'Expérience (REX) pour développer leur savoir-faire...

Ces acteurs sont formés et bénéficieront régulièrement d'actions de formation ou d'information adaptées leur permettant une prise en charge de leur mission au quotidien.

4.3 Un outil d'aide au pilotage de l'accord

Pour accompagner la mission handicap dans la mise en œuvre des engagements du présent accord, le Groupe MGEN s'est doté d'un outil dédié : OPTHIMUM.

OPTHIMUM est un outil de gestion des politiques d'emploi des travailleurs en situation de handicap. L'application se présente sous forme d'une plate-forme collaborative permettant de recenser l'ensemble des informations utiles et de donner aux utilisateurs une vision synthétique et en temps réel de la situation de l'entreprise, notamment en termes d'effectifs, d'actions, de budgets ou encore d'atteinte des objectifs.

OPTHIMUM facilite ainsi les démarches administratives induites par l'accord collectif agréé : tableaux de bords, élaboration des bilans, centralisation des justificatifs, réalisation de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

La mise en place de relais handicap permettra également à tous de pouvoir saisir simultanément les actions et éléments de suivi des actions et des effectifs salariés pour avoir une vision consolidée du déploiement de la politique handicap du Groupe.

Il permettra notamment de rendre compte des éléments liés aux indicateurs proposés dans le présent accord.

Chaque référent bénéficiera d'une formation à l'utilisation d'OPTHIMUM.

CHAPITRE 5. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Une commission paritaire de suivi est mise en place pour le suivi du déploiement de la politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap du Groupe MGEN défini dans le présent accord. Pour cela, la Commission Paritaire de Suivi recevra les informations tant quantitatives que qualitatives permettant d'apprécier l'application des mesures contenues dans le présent accord. Elle aura communication du bilan annuel de mise en œuvre du présent accord par la Mission Handicap.

5.1 Attributions

La Commission Paritaire de Suivi est compétente pour évaluer et promouvoir la politique handicap du Groupe MGEN qui s'attachera à la tenir informée de l'état d'avancement des actions et des éventuelles difficultés rencontrées. Elle contribuera à explorer de nouvelles pistes et à formuler des propositions d'ajustement.

Au-delà des informations communiquées relatives à la mise en œuvre de cet accord, la Commission Paritaire de Suivi sera le lieu d'une véritable concertation avec les partenaires sociaux sur les actions à mettre en œuvre pour renforcer les dispositifs vis-à-vis des salariés en situation de handicap et le suivi des résultats de celles-ci.

Le bilan annuel sera par ailleurs adressé à l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE.

5.2 Composition

La Commission Paritaire de Suivi est composée de quatre participants par Organisation Syndicale Représentative au sein de l'UES MGEN.

CHAPITRE 6 : POLITIQUE HANDICAP ET POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE MGEN

Le déploiement d'une politique en faveur des salariés en situation de handicap passe par l'élaboration d'une stratégie cohérente fondée sur une politique ressource humaine structurée, la mobilisation interne et le dialogue social.

Au-delà de la négociation consacrée au présent accord et au suivi du programme général d'actions en découlant, le Groupe MGEN souhaite rappeler les prérogatives des instances de représentation du personnel en la matière :

- Le CSEC UES MGEN et les CSE des établissements distincts de l'UES MGEN qui sont, annuellement, informés et consultés sur la Politique sociale du Groupe MGEN à laquelle contribuent les actions mises en œuvre au titre de la Politique Handicap ;
- Les CSSCT mises en œuvre au sein des CSE , qui se voient confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité ;
- Les représentants de proximité, à l'écoute du terrain et véritables relais des CSE, contribuant à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés.

Les représentants du personnel se voient communiquer, via la Base de Données Economique et Sociale (BDES), les informations sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au

travail, des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

CHAPITRE 7 : LE FINANCEMENT DE L'ACCORD

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par chaque entité (5 entités au titre de 2019) concernée en application des dispositions légales et réglementaires applicables sur la durée de l'accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires et des effectifs d'assujettissement.

Les montants attribués pour chacune des actions prévues sont indiqués comme suit :



**BUDGET PREVISIONNEL ACCORD HANDICAP UES MGEN
2021-2023**

	2021		2022		2023		TOTAL	
PILOTAGE ET SUIVI								
Salaire(s) chargé(s) de mission	0	0%	0	0,0%	0	0,0%	0	10,0%
Salaire(s) correspondant(s)								
Gestion administrative et suivi du dossier (Ophimum)	12 000		12 000		12 000		36 000	
Formation des référents	5 031		5 031		5 031		15 093	
Total	17 031 €	10%	17 031 €	10%	17 031 €	10%	51 093 €	10%
PLAN D'EMBAUCHE								
Formation des acteurs du recrutement	8 000	5%	8 000	5%	8 000	5%	30 000	6%
Partenariat(s) avec établissements de recrutement	11 000	6%	11 000	6%	11 000	6%	42 000	8%
Publications offres d'emploi	12 000	7%	12 000	7%	12 000	7%	36 000	7%
Salaires des recruteurs								
Forums recrutement	2 062	1%	2 062	1%	2 062	1%	6 186	1%
Total	34 062 €	20%	34 062 €	20%	34 062 €	20%	102 186 €	20%
INFORMATION SENSIBILISATION								
Communication interne (plaquettes, journal interne, événements...)	5 000	3%	5 000	3%	5 000	3%	15 000	3%
Communication externe (presse,...)	1 000	1%	1 000	1%	1 000	1%	3 000	1%
Sensibilisation des managers et des collaborateurs	10 000	6%	10 000	6%	10 000	6%	30 000	6%
Sensibilisation et animation du réseau d'acteurs internes relais, référents Handicap	6 000	4%	6 000	4%	6 000	4%	18 000	4%
Communication vers les écoles et instituts de formation	546	0%	546	0%	546	0%	1 638	0%
Total	25 546 €	15%	25 546 €	15%	25 546 €	15%	76 638 €	15%
FORMATION								
Interne								
Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)	7 000	4%	7 000	4%	7 000	4%	21 000	4%
Surcoût des formations (interprètes, adaptation à un handicap ..)	15 031	9%	15 031	9%	15 031	9%	45 093	9%
Externe								
Accueil de stagiaires								
Total	17 031 €	10%	17 031 €	10%	17 031 €	10%	51 093 €	10%
MAINTIEN DANS L'EMPLOI								
Aménagement des postes et de l'environnement de travail	40 000	23%	40 000	23%	40 000	23%	120 000	23%
Accompagnement à la définition des besoins	16 600	10%	16 600	10%	16 600	10%	49 800	10%
Total	56 202 €	33%	56 202 €	33%	56 202 €	33%	168 606 €	33%
AUTRES MESURES								
a) Mesures individuelles :								
<i>uniquement les surcoûts après toutes les autres aides</i>								
Logement								
Aménagement véhicule	2 000	1%	2 000	1%	2 000	1%	6 000	1%
Congés spécifiques								
Equipement(s) spécialisé(s)-Appareils auditifs	10 000	6%	10 000	6%	10 000	6%	30 000	6%
Mesures individuelles de maintien dans l'emploi (bilan)	5 031	3%	5 031	3%	5 031	3%	15 093	3%
b) Autres mesures :								
Adhésion à une association								
Recherche et développement de produits et services pour les personnes handicapées								
Autres (préciser) :								
Total	17 031 €	10%	17 031 €	10%	17 031 €	10%	51 093 €	10%
PLAN D'ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES								
Total	0 €	0%						
SOUS-TRAITANCE								
Partenariat avec E.A. / ESAT	3 046	2%	3 046	2%	3 046	2%	9 138	2%
Total	3 046 €	2%	3 046 €	2%	3 046 €	2%	9 498 €	2%
Total général	170 309 €	100%	170 309 €	100%	170 309 €	100%	510 928 €	100%

Le budget prévisionnel 2021_2023 est établi sur la base des contributions Agefiph résultant des DOETH 2019

Ces fonds représentent la pesée financière de l'accord.

Ce budget sera géré par la Mission Handicap. L'ensemble des actions s'inscrivant dans les mesures définies dans ce présent accord sera imputé sur le budget de l'accord sauf mention spécifique énoncé pour la mesure concernée.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise.

A échéance de l'accord et dans l'hypothèse où il subsiste des fonds non utilisés, ceux-ci pourront, intégralement ou non, être reversés à l'AGEFIPH (ou l'organisme qui assurera la collecte de la contribution) conformément aux dispositions légales ou reportés sur le budget de l'accord suivant selon la décision de la DIRECCTE.

En cas de dépassement du budget global annuel, les éventuelles préconisations d'aménagement de poste émises par le SST au bénéfice d'un salarié BOETH feront l'objet de toute l'attention de la Direction pour leur prise en charge financière (au titre du Chapitre 3 § 3-4-1 du présent accord).

CHAPITRE 8 : DEPOT, AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire du présent accord sera également déposé après agrément, au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Le présent accord, ayant reçu signature des parties, sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R.5212-17 du Code du Travail, après avoir été adressé, dès sa conclusion, à l'Unité territoriale de Paris de la DIRECCTE et à partir du jour qui suit son dépôt.

Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au niveau de l'UES et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L2261-3 du Code du travail.

Dans le cas où l'agrément de l'autorité administrative ne serait pas obtenu, l'ensemble des dispositions du présent accord seraient réputées nulles et non avenues.

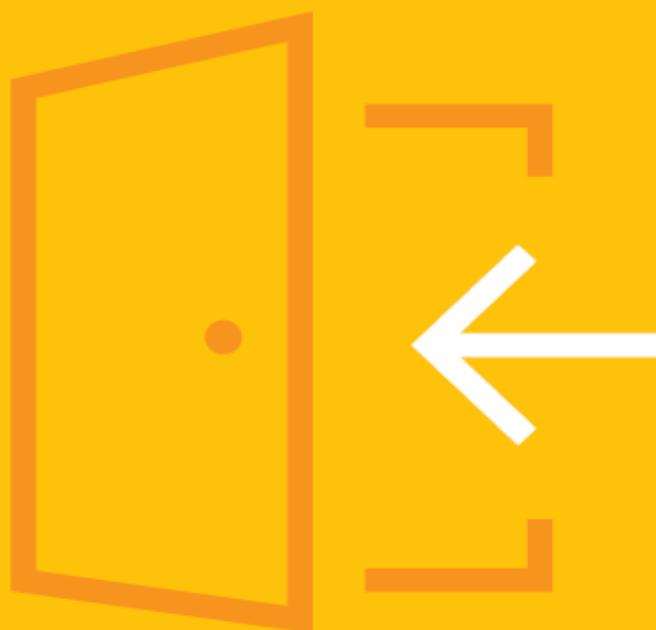
En cas de changement du cadre légal qui permettrait d'envisager le renouvellement de ce présent accord, six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives se réuniront en vue de négocier un nouvel accord.

Le présent accord fera par ailleurs l'objet d'une communication aux salariés et sera mis en ligne sur l'intranet de l'UES.

Paris, le 20 Novembre 2020

Comment recruter une personne handicapée ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



La démarche de recrutement de personnes handicapées reprend les étapes clés d'un recrutement «classique». Néanmoins, parce qu'elles peuvent avoir des contraintes particulières en raison de leur handicap ou des parcours professionnels atypiques, vous devrez ajuster vos pratiques.

Recruter en réponse à un besoin réel

Recruter un salarié handicapé ne doit pas être envisagé comme une «bonne action».

Pour que la démarche ait toutes les chances de réussir, il est indispensable que vous ayez en tête de recruter avant tout un salarié ayant les compétences et la motivation nécessaire pour occuper le poste.

→ La première question à vous poser n'est pas «à quel poste vais-je recruter une personne handicapée?» mais bien «de quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste?».



Misez sur la motivation

Une grande partie des personnes handicapées est engagée dans des parcours de reconversion professionnelle, suite à un accident ou une maladie.

Si elles n'ont pas toujours de diplôme ou une expérience dans la fonction, vous aurez

tout intérêt à évaluer leur motivation et à apprécier les compétences acquises dans d'autres fonctions et domaines.



Définissez précisément votre besoin

Plus que pour n'importe quel recrutement, il est important d'analyser le poste que vous proposez et d'identifier de manière exhaustive les différentes tâches et leurs conditions d'exercice.

Vous pourrez ainsi détailler, avec l'aide du médecin du travail, les contraintes du poste en termes de temps de travail (durée, rythme...) mais également d'engagement physique (port de charges, station debout...) ou d'environnement (bureau ouvert, travail au téléphone...).

Cela vous permettra de rédiger une offre d'emploi très précise et d'aborder avec le candidat la question de la compatibilité du poste avec le handicap et les moyens nécessaires à la compensation.

Ne vous fixez pas sur un type de handicap

Oubliez vos idées toutes faites du type « On ne peut pas confier de responsabilités à une personne handicapée psychique ».

Les types de handicaps sont nombreux et leurs conséquences sur l'emploi très diverses.

→ Dans la plupart des cas, le handicap peut être compensé grâce à des solutions techniques simples, comme l'installation d'un siège « assis-debout » pour une personne ne pouvant rester debout trop longtemps, ou des solutions organisationnelles, comme l'aménagement d'horaires.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Qu'est-ce que le handicap ? »



Multipliez les contacts pour identifier des candidats

Augmentez les possibilités de rencontrer des candidats handicapés correspondant à vos critères de recrutement.

En plus de déposer votre offre sur les sites d'emploi spécialisés comme celui de l'Agefiph, adressez-vous :

- à Pôle emploi,
- à Cap emploi, le réseau spécialisé pour accompagner les demandeurs d'emploi handicapés,
- aux entreprises de travail temporaire,
- aux missions handicap des universités et grandes écoles,
- aux organismes de formation,
- aux CRP (Centres de rééducation professionnelle),
- aux réseaux associatifs (APF, Unapei, LADAPT...), ou encore à des cabinets de recrutement spécialisés.



L'entretien de recrutement

C'est le jour J.

En amont, lors de la convocation, vous pouvez leur proposer de vous faire connaître leurs éventuels besoins spécifiques (place de parking, interprètes de communication...).

→ Comme avec n'importe quel candidat, l'appréciation des compétences et de la motivation est le sujet central.

Le handicap ? Vous n'êtes pas médecin du travail et vous ne pourrez donc poser aucune question directe aux candidats concernant leur état de santé.

En revanche, évoquer les conditions d'exercice du métier vous permettra d'aborder le sujet des conséquences possibles du handicap sur le poste et les moyens d'organiser leur prise en compte.



À SAVOIR

Pour des raisons de non-discrimination, la mention « poste réservé aux personnes handicapées » sur une offre d'emploi est illégale.

→ En revanche, vous pouvez opter pour une formulation du type « poste ouvert aux personnes handicapées », ou choisir de diffuser votre offre sur un site spécialisé comme celui de l'Agefiph.





Avancez avec l'Agefiph

À SAVOIR

Renseignez-vous auprès de Pôle emploi, de Cap emploi ou de l'Agefiph sur les dispositifs du type « période de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP), « Un jour, un métier en action » ou « Duoday », qui vous permettent de faire découvrir votre secteur et vos métiers à un candidat.

La « méthode de recrutement par simulation » vous permet d'évaluer les compétences des candidats sur la base de tests professionnels. Le recrutement en alternance peut aussi être une solution permettant de conjuguer emploi et formation.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

FICHE PRATIQUE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP



Comment bien réussir l'intégration d'un salarié handicapé ?

L'intégration d'un salarié handicapé se prépare, s'anticipe et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Quelques points essentiels.

1. LES ACTEURS-CLÉS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

L'arrivée d'un salarié handicapé se prépare à minima avec le management et les services médico-sociaux.

Qu'elles soient internes ou externes à l'organisation, d'autres personnes ressources sont également

mobilisables par le manager à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Acteurs de l'entreprise			Acteur du service de santé au travail			Spécialistes du handicap		
RH	Manager	Mission handicap	Médecin du travail	Infirmière du travail	Assistante sociale	Expert, Ergonome, cabinet de conseil	Cap emploi	CRP Association

2. LES SPÉCIFICITÉS DU PROCESSUS D'INTÉGRATION D'UN SALARIÉ HANDICAPÉ

Une intégration réussie commence avant l'arrivée du salarié à son poste. L'objectif : étudier en sa présence et avec son responsable hiérarchique, ses besoins d'aménagement éventuels.

EN AMONT DE L'INTÉGRATION

Entretien de recrutement

→ Présenter le poste en abordant les conditions de réalisation de la mission (horaires, port de charge, déplacements...).

→ Évaluer le candidat, sans à priori, au regard de son expérience sous l'angle de ses compétences.

→ Interroger le candidat sur ses besoins spécifiques sur le poste en lien avec ses restrictions et les conditions de réalisation de la mission mais sans parler directement de la nature de son handicap.

BONNE PRATIQUE

- Anticiper dès la prise de rendez-vous pour l'entretien d'embauche les besoins de compensations du candidat.
- En cas de doute sur la faisabilité de la collaboration au regard des restrictions du salarié, n'hésitez pas à interroger si besoin le médecin du travail et/ou le correspondant handicap sur les compensations envisageables (technique, organisationnelle, pédagogique, humaine).

CHECKLIST DE L'INTÉGRATION D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE

Identification des besoins spécifiques éventuels de compensation

- Organiser une rencontre entre le candidat et la mission handicap et/ou les RH en amont de la prise de poste pour préparer son arrivée.
- Faire passer la visite médicale d'embauche avant la prise de poste. Elle est l'occasion de valider l'aptitude de la personne et le cas échéant, d'identifier ses besoins spécifiques de compensation. Les salariés en situation de handicap font partie des catégories de travailleurs faisant l'objet de la surveillance médicale renforcée (SMR). À ce titre, ils doivent, notamment passer la visite médicale d'embauche obligatoirement avant leur embauche, sans possibilité de dispense (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, la visite médicale peut être passée jusqu'à la fin de la période d'essai, avec des possibilités de dispense dans certains cas).

BON À SAVOIR

Dans 8 cas sur 10, aucun aménagement du poste de travail n'est à prévoir lors de l'intégration d'un travailleur handicapé. Dans certains cas pourtant, certaines étapes ci-après seront à intégrer dans votre processus d'intégration.

Mise en place des adaptations du poste de travail

Suite à la visite avec le médecin du travail et si possible avant l'arrivée du salarié :

- Si nécessaire, se rapprocher du service ressources Humaines ou du correspondant handicap pour déclencher une étude de poste en vue d'établir les adaptations et aménagements du poste (en concertation avec le salarié).
- Solliciter pour cela, si nécessaire, un expert externe (ergonome, prestataire spécialiste d'un handicap spécifique,...).
- Anticiper la mise en place des aménagements préconisés pour que le salarié puisse prendre son poste dès son arrivée.

Tout au long de ces différentes étapes le conseiller Cap Emploi peut intervenir pour vous aider, en fonction du besoin, à cibler le bon intervenant et les aides de l'Agefiph.

BONNE PRATIQUE

Échanger avec le salarié sur les solutions de compensations qui seront mises en place et de la possibilité d'ajuster les aménagements en cas de besoin.

Accueil du nouvel embauché

Toutes les personnes en situation de handicap n'ont pas obligatoirement besoin d'une aide matérielle. En revanche, toutes les situations requièrent un accompagnement humain, auprès du nouvel arrivant, mais aussi de ses collègues.

- Possibilité de désigner un tuteur du salarié handicapé qui ne soit pas le manager si quelqu'un se porte volontaire.
- Former et rassurer les éventuels tuteurs sur les restrictions liées au handicap et la façon d'aborder le sujet avec le collaborateur.
- Sensibiliser avec l'accord de la personne, son équipe et les autres personnes de son entourage (personne de l'étage, accueil...) sur la notion de handicap (compensation versus favoritisme) et les bons gestes à adopter au regard des restrictions de la personne.

→ En cas d'aménagement, communiquer auprès de l'équipe sur les aménagements liés à la compensation du handicap de la personne et non sur le handicap lui-même, ou la maladie de la personne.

→ Recourir, si besoin, à des associations et/ou à Cap emploi, à un CRP pour sensibiliser l'équipe.

BONNE PRATIQUE

Rester attentif et à l'écoute de l'équipe et de la personne (rassurer en cas de besoin).

Communication des consignes de sécurité

- S'assurer auprès du salarié de ses besoins spécifiques : certaines personnes ont besoin d'explications supplémentaires ou d'aides et de moyens spécifiques en cas d'urgence.
- Signaler son arrivée au service sécurité (Serres fils) et les prévenir des spécificités d'évacuation éventuelles.

Assurer un suivi rapproché pendant la période d'intégration

- Organiser des moments d'échanges réguliers avec la personne comme pour tout autre collaborateur (Manager et/ou RH/Mission handicap)
- Pour questionner le salarié d'une part, sur sa bonne intégration dans l'équipe et d'autre part savoir s'il rencontre des problèmes sur le poste.
- Pour vérifier la satisfaction du salarié sur les aménagements mis en place sur le poste.

BONNE PRATIQUE

Dans l'analyse des difficultés, faire la différence entre ce qui relève des conséquences du handicap et de l'individu.

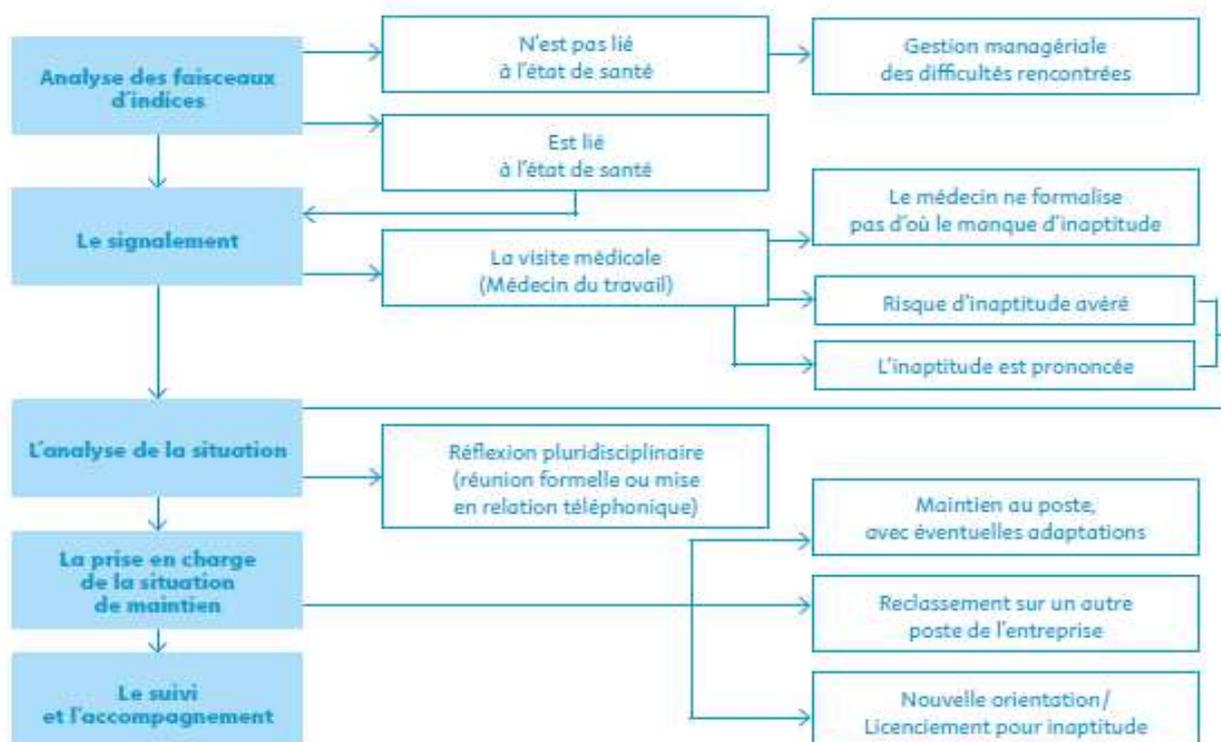
FICHE PRATIQUE RÉSEAU DES RÉFÉRENTS HANDICAP



Formaliser son processus de maintien dans l'emploi

La gestion des situations de maintien nécessite de prendre en compte les situations le plus en amont possible et de mobiliser un éventail de compétences en interne comme externe. La mise en place d'un processus de maintien dans l'emploi, en permettant de sortir des situations d'urgence et de faciliter l'identification des acteurs, améliore le traitement des situations problématiques.

1. EXEMPLE DE PROCESSUS DE MAINTIEN



2. COMMENT CONSTRUIRE SON PROCESSUS DE MAINTIEN ?

La gestion du maintien repose sur plusieurs étapes nécessitant un suivi rigoureux et la mise en place d'une organisation, ainsi que des outils de suivi (cf. fiche « Construire son tableau de bord »).

ANALYSE DES INDICES

Les questions à se poser

Qui intervient ?

- Responsable RH
- Responsable Mission Handicap / Référent Handicap
- Manager

Sur quels critères fonder l'analyse ?
Quelques exemples :

- Nombreuses restrictions établies par le médecin du travail

→ Absentéisme, (fréquence et/ou durée, arrêts liés aux maladies professionnelles et accidents du travail)

- Baisse de performance (qualité du travail, erreurs plus fréquentes)
- Relationnel qui évolue (agressivité, isolement,...)

→ Projets d'évolution de l'organisation qui peuvent avoir des conséquences pour les collaborateurs handicapés en poste

Les facteurs clés du succès

- La mise en place d'indicateurs pertinents (cf. fiche pratique « Construire son tableau de bord »)
- Des indices détectables le plus en amont possible afin d'anticiper les situations d'inaptitude

→ Garder le lien avec les collaborateurs en arrêt de longue durée

Les points de vigilance

- L'analyse des indices doit être appuyée par un échange avec le management et/ou le collaborateur
- Intervenir le plus tôt possible pour éviter la démobilité du collaborateur et des intervenants externes

Les outils

- Des indicateurs objectifs (cf. Les questions à se poser)
- Des indicateurs qui prennent en compte les éléments relationnels et humains (motivation, attitude, comportement...)

LE SIGNALEMENT

Les questions à se poser

Qui intervient ?

Le signalement peut être réalisé par le salarié lui-même ou tout acteur de l'entreprise auprès du médecin du travail

Quelles décisions à l'issue ?

- Aptitude
- Risque d'inaptitude identifié
- Inaptitude avérée

Les facteurs clés du succès

- Informer le salarié de la visite de pré-reprise en cas d'arrêt longue durée
- Toujours préciser au collaborateur les éléments factuels amenant à solliciter un RDV auprès du médecin du travail.
- Transmettre ces mêmes éléments au médecin du travail pour alimenter son échange avec le collaborateur

Les points de vigilance

Être rassurant vis-à-vis du collaborateur, notamment sur le souhait d'identifier des solutions suite à l'avis du médecin du travail

Les outils

Une « fiche signalement » qui donne une trame des points à préciser pour tout signalement (poste, difficultés rencontrées, parcours et ancienneté,...)

ANALYSE DE LA SITUATION

Les questions à se poser

Qui mobiliser ?

- Médecin du travail, Assistant(e) sociale
- Représentant(e)s des ressources humaines
- Référent(e) handicap
- Psychologue du travail

Comment les mobiliser ?

- Réunion pluridisciplinaire

- Mise en relation téléphonique
- Coordination par un des acteurs cités
- Responsable prévention
- Manager concerné(e)
- Salarié concerné(e)
- Cap emploi

Les facteurs clés du succès

→ La mise en place d'une Commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi : cette instance pluridisciplinaire permet de traiter les situations et de trouver les solutions de compensation de manière collégiale

→ L'implication du salarié et de son manager dans les différentes étapes/pistes pour la recherche de solution

Les points de vigilance

- Être transparent le plus tôt possible sur le réalisme des pistes explorées
- Bien anticiper les opportunités de reclassement en interne et en externe pour éviter les mauvaises orientations
- Dans le cadre d'une reconversion sur un autre poste, se donner le temps nécessaire pour mettre en oeuvre le projet, et organiser une mise en situation

Les outils

→ Établir un annuaire des différents acteurs pour faciliter la mise en relation ou la mobilisation des différents acteurs de l'équipe pluridisciplinaire

→ Lorsque c'est possible, organiser des stages pour confirmer les pistes envisagées

→ Mettre en place des projets ou partenariats inter-entreprises (ex : Passerelles métier) pour l'identification de postes de reconversion.

LA PRISE EN CHARGE, LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT

Les questions à se poser

Qui assure la mise en œuvre de la solution et le suivi ?

Selon les entreprises, différents acteurs y contribuent :

→ En interne : responsable RH, référent Handicap...

→ En externe : Cap emploi, CARSAT...

Selon quelles modalités ?

→ Points avec les acteurs de l'équipe pluridisciplinaire

→ Points avec le collaborateur

→ Points avec le management

Les facteurs clés du succès

→ Sensibiliser en amont l'équipe en expliquant la différence entre compensation et favoritisme

→ Maintenir un lien privilégié avec le salarié pour s'assurer que sa situation n'a pas évolué et permettre ainsi d'identifier les éventuels ajustements qui seraient nécessaires

Les points de vigilance

Les solutions paraissent plus difficiles à mettre en œuvre lorsque le collaborateur n'est pas acteur dans la démarche ou que le management n'est pas impliqué

Les outils

→ Un formulaire de suivi qui permet d'informer les différents acteurs des actions mises en œuvre et d'assurer le suivi du maintien dans l'emploi

→ Partager des témoignages de maintien réussi dans l'entreprise pour démontrer la réalité des engagements de l'entreprise

3. LES BONNES PRATIQUES

→ Impliquer l'ensemble des acteurs du maintien dans l'emploi dans la définition du processus :

DRH, médecin du travail, management, IRP... S'appuyer dans cette réflexion sur des exemples d'accompagnement qui ont abouti sur un maintien dans l'emploi ainsi que sur des exemples où l'on n'a pas trouvé de solutions afin de réfléchir aux corrections possibles.

→ Faire valider le processus par la Direction pour lui donner une forte légitimité.

→ Diffuser le processus

à l'ensemble du personnel, via :
– des actions de formation / sensibilisation / ateliers de travail, etc. ;
– des actions de communication interne : intranet, note interne, newsletter, petit-déjeuner, etc. ;
– des outils pratiques : annuaire des partenaires externes, fiche de signalement, fiche de suivi, etc.

→ Vérifier l'efficacité du processus en place et l'ajuster si nécessaire en :
– capitalisant les expériences, en analysant les réussites et les échecs ;
– évaluant les résultats grâce aux indicateurs mis en place dans le tableau de bord.

POUR L'EMPLOYEUR

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions.

Roland BERTHILIER

Président

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

Nathalie DEGRELLE



C.F.E.- C.G.C. UES MGEN

Stéphane GUILBERT



Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

Frédéric MULLER



UNSA-MGEN-VYV Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du Groupe.

Jonathan FERRARI

