

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

ENTRE

LES ENTITÉS JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTÉ, MGEN UNION ET FONDATION MGEN POUR LA SANTÉ PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES ET MGEN SOLUTIONS PARTIES À L'UNITÉ ÉCONOMIQUE 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,**

## Table des matières

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION .....	6
1.1 Le cadre légal.....	6
1.2 Les bénéficiaires de l'accord.....	6
1.3 Champ d'application.....	6
CHAPITRE 2 : DUREE DE L'ACCORD .....	7
CHAPITRE 3 : PLAN D' ACTIONS.....	7
Axe n°1 : Mobiliser l'entreprise, autour d'une communauté ressources dédiée au Handicap .....	7
Article 1.1 : La Direction Générale.....	7
Article 1.2 : Les Directions de Centre / Etablissement et les Managers directs.....	7
Article 1.3 : Les Institutions Représentatives du Personnel.....	7
Article 1.4 : Les Ressources Humaines .....	8
Article 1.5 : Les collaborateurs .....	8
Article 1.6 : La Mission Handicap .....	8
Article 1.7 : Le réseau des Référents Santé QVCT & Handicap .....	9
Article 1.8 : Les services de santé au travail.....	10
Article 1.9 : L'AGEFIPH et L'OETH.....	11
Article 1.10 : La MDPH.....	14
Article 1.11 : Dispositifs internes au Groupe MGEN .....	14
Axe n°2 : Les actions en faveur du maintien en emploi .....	15
Article 2.1 Détection précoce des situations de handicap au travail comme moyen de maintien dans l'emploi et dans la prévention des inaptitudes.....	15
Article 2.2 Le traitement d'une situation de handicap au sens large qui apparaît ou évolue (notion de restriction d'aptitude) .....	18
Article 2.3 L'accompagnement spécifique d'un salarié en situation de handicap confronté à une procédure d'inaptitude .....	21
Axe n°3 : Les actions en faveur du recrutement et de l'intégration des salariés en situation de handicap .....	23
Article 3.1 L'obligation d'emploi .....	23
Article 3.2 Le plan d'actions pour recruter.....	23
Article 3.3 Le plan d'actions pour intégrer.....	24
Article 3.4 Les actions en faveur de la formation.....	26
Article 3.5 L'accueil de stagiaires .....	26
Article 3.6 L'accompagnement des actions de la formation et la mise en œuvre des parcours professionnels .....	28

Axe 4 : Les actions en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA) .....	29
Axe 5 : Les mesures spécifiques et complémentaires d'accompagnement des salariés en situation de handicap et de collaborateurs parents d'enfant en situation de handicap ou en ALD 30.....	31
Article 5.1 La journée d'absence pour démarche de reconnaissance RQTH .....	31
Article 5.2 Les jours d'absences autorisées pour soins.....	31
Article 5.3 Les dispositifs d'accompagnement psychologique et social.....	31
Article 5.4 Le dispositif de télétravail occasionnel, sur prescription du médecin du travail.....	32
Le télétravail occasionnel .....	32
Article 5.5 L'accès au logement des salariés en situation de handicap .....	32
Article 5.6 La prise en compte du handicap lors de la mise en œuvre d'une procédure de licenciement pour motif économique.....	33
Article 5.7 Accompagnement des collaborateurs, parents d'enfants en situation de handicap ou en ALD 30.....	33
Axe 6 : La communication, la sensibilisation et la formation des acteurs internes .....	34
CHAPITRE 5. LA COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI .....	36
Article 1 Attributions .....	36
Article 2 Composition .....	36
CHAPITRE 6 : POLITIQUE HANDICAP ET POLITIQUE SOCIALE DU GROUPE MGEN.....	36
CHAPITRE 7 : LE BUDGET DE L'ACCORD .....	37
CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES .....	37
Article 1 Entrée en vigueur.....	37
Article 2 Révision .....	37
Article 3 Dépôt et Publicité .....	37
Annexe 1 – Charte Achats Groupe VYV .....	39
Annexe 2 – Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables ».....	41

## PREAMBULE

Engagés depuis 2008 dans une politique d'inclusion en faveur des salariés en situation de handicap, 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 souhaitent s'inscrire dans la continuité d'une politique handicap de qualité, toujours plus inclusive.

Dans un contexte jusqu'alors d'accords agréés par la DREETS, dont le bilan du dernier accord présenté en Commission Paritaire de Suivi du 12 octobre 2023 fait apparaître les résultats suivants :

Rubriques principales de la DOETH	DOETH 2021	DOETH 2022	2023 (Projection à date)	Variation 2021/2023 en %
Effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH	9 057,68	8 616,27	8 616,27	4,87%
Obligation d'emploi (6%)	541	513	513	5,18%
Bénéficiaires employés UB	397,73	408,77	397,63	0,00%
Taux d'emploi effectif	4,39%	4,74%	4,61%	0,22%
Montant utile HT du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA)	1 842 367 €	1 376 023 €	943 513 €	48,79%

### Taux Emploi par entité

Entités	Taux d'emploi 2021	Taux d'emploi 2022	Taux d'empl (Projection)
MGEN UNION	1,26%	1,85%	2,18%
MGEN	5,57%	6,05%	5,82%
MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE	3,81%	3,98%	3,68%
MGEN CENTRES DE SANTÉ	3,78%	4,20%	4,76%
MGEN TECHNOLOGIES	2,16%	2,55%	3,07%
MGEN SOLUTIONS	3,75%	3,34%	3,96%
Total	4,39%	4,74%	4,61%

le Groupe MGEN entend poursuivre afin de ne pas avoir de rupture avec les précédentes politiques handicap mais aussi renforcer dans une démarche négociée et dans le cadre d'un accord non agréé au regard des textes en vigueur, 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 6 axes :

#### Axe n°1 : Mobiliser l'entreprise, autour d'une communauté ressources dédiée au Handicap

La mobilisation de tous, et en particulier de la direction, des collaborateurs et de leurs représentants est un facteur clé de réussite pour intégrer durablement le handicap dans l'entreprise.

## Axe n°2 : Mettre l'accent sur le maintien dans l'emploi

**Renforcer à la détection précoce des situations de handicap** au travail comme moyen de maintien dans l'emploi et dans la prévention des inaptitudes et de la désinsertion professionnelle ;

**Traiter une situation de handicap au sens large qui apparaît ou évolue (notion de restriction d'aptitude) ;**

**Accompagner de manière spécifique un salarié en situation de handicap confronté à une procédure d'inaptitude.**

## Axe n°3 : Les actions en faveur du recrutement et de l'intégration des salariés en situation de handicap

**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.

## Axe 4 : Les actions en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA)

**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, en déclinaison de la politique VYV « Achats responsables ».

## Axe 5 : Les mesures spécifiques et complémentaires d'accompagnement des salariés en situation de handicap et des parents d'enfant en situation de handicap

Au-delà de la gestion de la situation de handicap et des mesures associées et présentées précédemment, **proposer des mesures spécifiques complémentaires au soutien** des salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs Handicapés (BOETH) et des parents d'enfant en situation de handicap.

## Axe 6 : La communication, la sensibilisation et la formation des acteurs internes

Mettre en place au niveau du Groupe MGEN 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 collaborateurs sur les représentations sociales relatives au sujet du handicap.



Handicap, parce qu'ensemble on va plus loin

# 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 3 du présent accord. 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, des indicateurs viennent 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.

## 1.2 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.

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 " 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*

## 1.3 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entités juridiques relevant de l'UES MGEN ainsi qu'aux militants détachés auprès de la MGEN.

## CHAPITRE 2 : DUREE DE L'ACCORD

Les parties conviennent de conclure le présent accord pour une durée déterminée de 3 ans, prévoyant sur les années civiles 2024, 2025 et 2026 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 : PLAN D' ACTIONS

### Axe n°1 : Mobiliser l'entreprise, autour d'une communauté ressources dédiée au Handicap

**La mobilisation de tous, et en particulier de la direction, des collaborateurs et de leurs représentants est un facteur clé de réussite pour intégrer durablement le handicap dans l'entreprise.**

#### Article 1.1 : La Direction Générale

L'engagement des membres de la Direction Générale est une condition indispensable au développement et au maintien d'une Politique Handicap, socle d'une performance sociale exemplaire au niveau du Groupe MGEN.

La Direction Générale veille avec attention à la prise en compte de la dimension humaine et est responsable de la mise en œuvre des différentes mesures négociées au sein du présent accord, et reste vigilante à l'implication de l'ensemble de la communauté ressources dans ce domaine.

#### Article 1.2 : Les Directions de Centre / Etablissement et les Managers directs

Acteurs incontournables de la promotion de la Politique Handicap, Groupe MGEN attend des directions de centre /établissement et des managers directs qu'ils facilitent l'expression des collaborateurs. Ils se positionnent comme des personnes « *ressource* », accessibles, à l'écoute et concourant à l'amélioration des conditions de travail.

Le Manager, au sens large, est l'ambassadeur des valeurs mutualistes du Groupe MGEN. Son rôle est prépondérant dans le développement d'une culture inclusive, bienveillante et en faveur de l'innovation.

#### Article 1.3 : Les Institutions Représentatives du Personnel

Le Groupe MGEN rappelle le rôle fondamental des Institutions Représentatives du Personnel, dans la négociation et l'accompagnement à la mise en œuvre des dispositifs concourant à la Politique Handicap du Groupe MGEN.

Les Institutions Représentatives du Personnel contribuent à la construction, à la mise en œuvre et au suivi des dispositifs liés à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Elles participent à l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, et œuvrent pleinement à les limiter ou à les supprimer.

Elles tiennent un rôle de relais, notamment concernant les Représentants de Proximité, entre les

collaborateurs, les managers représentants légaux de l'employeur au niveau local, la Direction Générale et les Ressources Humaines.

#### **Article 1.4 : Les Ressources Humaines**

L'un des rôles de la fonction Ressources Humaines étant d'accompagner le Groupe dans sa transformation et dans la Politique sociale mise en œuvre, il est attendu de la communauté Ressources Humaines qu'elle soit au service de l'accompagnement social des collaborateurs. Elles sont attentives aux indicateurs relevant de leur champ de compétences (bilan social, absentéisme, turn-over...)

Par ailleurs, les ressources humaines de proximité accompagnent les carrières, développent les compétences et permettent ainsi à l'ensemble des collaborateurs d'adopter une trajectoire professionnelle sereine et stimulante.

#### **Article 1.5 : Les collaborateurs**

La contribution bienveillante de chaque acteur est une condition indispensable au développement et au maintien d'une Politique Handicap inclusive. Les collaborateurs incarnent les valeurs mutualistes du Groupe MGEN au travers de l'investissement dont ils font preuve dans la satisfaction de l'adhérent, patient ou assuré social, ils œuvrent également à l'installation et au maintien d'une atmosphère de cohésion sociale et d'esprit d'équipe.

Plus spécifiquement, les collaborateurs en situation de handicap doivent se sentir libres de solliciter les acteurs mis à disposition par le Groupe MGEN lorsqu'ils le souhaitent et qu'ils en ont le besoin.

#### **Article 1.6 : 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 et Etablissements concernés et sur l'impulsion de la Mission Handicap.

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'action 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 et Etablissements relevant du champ d'application dans la mise en œuvre des objectifs de l'accord
- La contribution à l'animation du réseau des Référents Santé QVCT & Handicap MGEN,
- La consolidation de l'ensemble des données concernant la politique handicap au sein du Groupe MGEN, et notamment des DOETH des entités.



## Article 1.7 : Le réseau des Référents Santé QVCT & Handicap

Le Référent Santé QVCT & Handicap est un interlocuteur de proximité :

Pour rendre la coordination et le pilotage opérationnel de la politique Santé-QVCT & Handicap plus simples, plus pertinents et plus efficaces,

Pour accroître la visibilité auprès des collaboratrices et des collaborateurs du groupe MGEN sur l'ensemble du territoire ainsi que leur adhésion à la politique Santé-QVCT & Handicap.

Les missions principales du référent sur son périmètre d'attribution sont les suivantes :

Être le relais de proximité du département Santé-QVCT Social : de sa politique, de ses actions, de ses communications et de ses principaux projets Santé-QVCT & Handicap, notamment en assurant leur animation et en leur donnant du sens au niveau local,

S'assurer de la bonne mise en œuvre du dispositif Santé-QVCT & Handicap, en lien étroit et direct avec la Directrice/le Directeur,

Être le 1<sup>er</sup> niveau d'accompagnement des collaboratrices et des collaborateurs vers les services et/ou interlocuteurs identifiés pour ces sujets,

Être le 1<sup>er</sup> niveau d'accompagnement des managers (rappel des ressources et des moyens mis à disposition par le groupe MGEN et son département Santé-QVCT Social, rappel de la réglementation, etc.).

Dans ce cadre, le référent :

En local, organise et anime les moments de diffusion et de présentation des communications Santé-QVCT & Handicap du département Santé QVCT Social,

Orienté vers le bon interlocuteur les collaboratrices et les collaborateurs devant faire face à des difficultés d'ordre financier, psychologique ou de logement,

Décline au niveau local l'organisation d'événements dans le cadre des campagnes nationales de sensibilisation Santé-QVCT & Handicap, en lien avec la Directrice/le Directeur,

Est force de proposition dans l'organisation d'événements sur son périmètre, sur des thèmes définis avec le département Santé QVCT Social,

Est le relais, en lien avec la Directrice/le Directeur, au niveau local de la politique de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,

Contribue à la détection des situations d'alerte rencontrées lors des échanges avec ses collègues et les relaie aux personnes compétentes (conflits, tensions, harcèlement de tout type, etc.),

Accompagne et/ou conseille les collaboratrices et les collaborateurs dans leurs démarches d'aménagement de poste et de reconnaissance de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (RQTH, carte d'invalidité, pension d'invalidité...) ou de renouvellement de statut,

Ecoute, conseille, oriente ou accompagne les collaboratrices et les collaborateurs en situation de handicap dans leurs besoins de mesures individuelles, en collaboration avec les services adéquats,

Informe et soutient les équipes d'encadrement sur les aspects opérationnels tels que l'intégration et le maintien en emploi de salariés confrontés au handicap, le retour à l'emploi après une longue absence, etc.

Participe aux réunions et aux ateliers des Référents Santé-QVCT & Handicap animés par le Département Santé QVCT Social de la DRH Groupe MGEN,

A partir de son périmètre local, est force de proposition dans la construction du plan d'action annuel de mise en œuvre de la politique nationale Santé-QVCT & Handicap.

La mise en place d'une réelle dynamique de communauté s'organise autour de rencontres en visioconférence régulières pour développer et maintenir une communication descendante, ascendante et transverse, d'un espace numérique 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 et permettant les échanges via un *chat*...

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 tout au long de la durée de mise en œuvre de cet accord.

#### **Article 1.8 : Les services de santé au travail**

Le rôle des services de santé au travail est prépondérant dans le cadre d'une Politique Handicap. Il identifie et évalue les dangers issus de l'environnement professionnel, de l'organisation du travail ainsi que des relations au sein de l'entreprise.

Il est garant de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé physique et mental du salarié. A ce titre, le médecin du travail est libre de proposer des aménagements garantissant aux collaborateurs un quotidien de travail propice à leur bien-être et à leur performance.

Les missions, prévues à l'article L. 4622-2 du code du travail, comprennent notamment :

1. La prévention et l'aide à l'évaluation des risques professionnels ;
2. Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants concernant les risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail ;
3. La surveillance de l'état de santé des travailleurs par la réalisation des visites médicales prévues par le code du travail ;
4. La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ;
5. La contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
6. La contribution à la promotion de la santé sur le lieu de travail.

## Article 1.9 : L'AGEFIPH et L'OETH



<https://www.agefiph.fr/>



<https://www.oeth.org/>

Les entreprises comme le Groupe MGEN sortant d'accord agréé par l'Etat sont accompagnés par l'Agefiph et l'OETH et bénéficient des mesures suivantes :

- Un accompagnement de proximité par un interlocuteur Agefiph / OETH dédié, destiné à faciliter l'appropriation de l'offre et les conditions de sa mobilisation.
- La possibilité de mobiliser directement, sans prescription préalable par un acteur du service public de l'emploi notamment, les aides et les prestations à destination des entreprises.
- Une instruction simplifiée des demandes d'aides financières dans le cadre d'une « démarche confiance » permettant d'engager les actions sans attendre l'accord de l'Agefiph / OETH.
- La possibilité de disposer chaque année d'une enveloppe financière constituant une avance d'aides pour engager les dépenses nécessaires à l'aménagement des situations de travail, dans la limite d'un montant de 5 000 € par aménagement et dans le respect des principes d'intervention définis par l'Agefiph.

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION	
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	CFA	
									Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
<b>ACCOMPAGNEMENT</b>										
Appui et accompagnement Cap emploi	•	•	•	•			•	•		
Comète France	•		•							
Conseil et accompagnement à la création d'entreprise pour une personne handicapée					•					
Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises						•	•	•		
Emploi accompagné	•	•	•				•	•		
<b>Etude ergonomique</b>							•	•		
Prestations d'appuis spécifiques	•	•	•	•	•		•	•		
Prestation d'analyse de capacité	•	•			•					
Prestation spécifique d'orientation professionnelle	•		•							
Ressource handicap formation				•					•	•
Inclu'Pro Formation										

	PERSONNES HANDICAPÉES					ENTREPRISE			ORGANISME DE FORMATION	
	Projet pro.	Trouver un emploi	Conserver votre emploi	Vous former	Créer une entreprise	GRH	Recruter	Maintenir l'emploi	CFA	
									Adapter un parcours de formation	Développer votre accessibilité
<b>AIDES</b>										
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées							•	•		
Aide à l'adaptation des situations de formation									•	
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées							•	•		
Aide à la création d'entreprise par des personnes handicapées	•				•					
Aide aux déplacements des personnes handicapées	•	•	•	•	•					
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée							•			
Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée							•			
Aide financière liée à la RLH							•	•		
Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi	•			•				•		

Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi	•			•				•		
Aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité	•			•				•		
Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du parcours vers l'emploi				•						
Aide humaine à la compensation du handicap	•	•	•	•						
Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées	•	•								
Aide prothèses auditives	•	•	•	•	•					
Aide à la recherche et la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés								•		
Aide soutien à la formation dans le cadre d'inclu'Pro Formation				•						
Aide technique à la compensation du handicap	•	•	•	•						

**Mémo** : Champ d'application OETH : Il est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social, privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005, à l'exclusion des structures exerçant à titre principal les activités des Centres de lutte contre le cancer.

INTÉGRER	MAINTENIR	RECONVERTIR	STRUCTURER
AIDE A LA COMPENSATION (ACO)	AIDE A LA COMPENSATION (ACO)	PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT (PAC)	REFERENT HANDICAP (RH)
AIDE INDIVIDUELLE (IND)	AIDE INDIVIDUELLE (IND)	FORMATION (FOR)	SENSIBILISATION (SSH)
PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT (PAC)	PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT (PAC)	ALTERNANCE (ALT)	
ACCOMPAGNEMENT INTERNE (ACI)	ACCOMPAGNEMENT INTERNE (ACI)		
ALTERNANCE (ALT)	PRIME OETH SALARIE (POS)		
PRIME OETH SALARIE (POS)			

### **Article 1.10 : La MDPH**

Créées par la loi du 11 février 2005 pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) sont en place sur l'ensemble du territoire depuis le 1er janvier 2006. Les MDPH sont des Groupements d'Intérêt Public (GIP), dont le Département assure la tutelle administrative et financière.

Leurs missions sont les suivantes :

- accueillir, écouter, conseiller, informer la personne en situation de handicap ou son représentant légal, sur les droits et obligations, aides possibles, le suivi de la demande...,
- aider la personne à expliquer sa situation de handicap, ses besoins et attentes, à remplir le formulaire de demande et à constituer le dossier en listant les documents à joindre,
- vérifier l'éligibilité de la demande (relève-t-elle du handicap ?),
- évaluer le handicap, selon la réglementation en vigueur, et les difficultés rencontrées par la personne dans sa vie quotidienne,
- proposer la solution de compensation la mieux adaptée au handicap,
- présenter la demande à la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui décide de l'attribution ou non d'une aide,
- suivre les décisions prises par la CDAPH, lorsqu'il s'agit d'une orientation en établissement et/ou service spécialisé qui accueille des adultes, des jeunes ou enfants,
- organiser une médiation lorsque survient un désaccord sur la solution de compensation proposée par la CDAPH.

### **Article 1.11 : Dispositifs internes au Groupe MGEN**

**RESPONSAGE** : 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 (Handicap, Logement, Divorce, difficulté financière, besoin de soins spécifiques, Situation d'Aidants ...) 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.

## Axe n°2 : 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.

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 :

- Renforcer la détection précoce des situations de handicap au travail comme moyen de maintien dans l'emploi et dans la prévention des inaptitudes et de la désinsertion professionnelle
- Traiter une situation de handicap au sens large qui apparaît ou évolue (notion de restriction d'aptitude)
- Accompagner de manière spécifique un salarié en situation de handicap confronté à une procédure d'inaptitude

Il est rappelé que le service de santé au travail, 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.

### Article 2.1 Détection précoce des situations de handicap au travail comme moyen de maintien dans l'emploi et dans la prévention des inaptitudes

Le concept de maintien dans l'emploi s'est développé à propos des salariés en situation de handicap et il s'est peu à peu étendu pour couvrir toutes les situations dans lesquelles l'état de santé d'un salarié peut avoir un impact sur son emploi.

Aujourd'hui, les dispositifs de maintien dans l'emploi participent pleinement aux politiques de prévention des risques d'inaptitude et de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Le collaborateur et son employeur doivent tous deux s'impliquer pour qu'une démarche de maintien dans l'emploi soit menée à bien. Il est donc essentiel qu'ils soient au cœur de la démarche et ce, le plus en amont possible.



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.

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.

Dans ce cadre, le Groupe MGEN s'engage sur les actions suivantes :

- Accompagner les managers et acteurs RH, par le biais de la mise en œuvre d'actions de formation à la détection précoce de situations pouvant conduire à des inaptitudes et aux signaux d'alerte ; à la mobilisation de ressources nécessaires pour trouver des réponses adaptées ;
- Renforcer l'accompagnement des salariés confrontés à un arrêt maladie/accident du travail continu de longue durée ;

Le Groupe MGEN a initié en 2021 un dispositif interne « Gardons le lien », permettant de maintenir un lien avec les salariés en long arrêt maladie/accident du travail 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,
- Information 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, le réseau de Référents Santé-QVCT & Handicap,
- Communication des coordonnées d'organismes d'information et d'accompagnement spécialisés du type : 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.
- Présentation des dispositifs accessibles type mi-temps thérapeutique, aménagement de poste...

permettant ainsi une approche pluridisciplinaire visant à impliquer toutes les parties prenantes pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Ce dispositif sera rendu accessible aux salariés dès un arrêt de travail continu pour maladie / accident du travail de 2 mois et renforcé. Comme présenté dans le cadre de la négociation, en complément de l'accompagnement humain déjà existant, mentionné ci-dessus, une réflexion autour de la mise en œuvre d'une plateforme regroupant des informations pertinentes pour gérer en confiance son arrêt de travail et




garder le lien avec l'entreprise et l'ensemble de la communauté ressources autour du Handicap sera engagée et présentée dans le cadre des CSSCT.


En complément, lors du retour d'absence et de la reprise d'activité, les collaborateurs bénéficient d'un entretien avec leur manager (état des lieux en matière d'activités et d'organisation, recueil des souhaits de formation ...). Dans ce cadre, un bilan professionnel peut être sollicité.

- Mettre en place une campagne nationale de sensibilisation aux Troubles Musculo Squelettiques et à la Santé Mentale afin de prévenir l'émergence de situations de handicap et d'inaptitude ;
- Communiquer sur les dispositifs existant pour Eviter et détecter les situations à risque et Rechercher des solutions pour le maintien dans l'emploi (cf infographie ci-dessous) ;

## Le maintien dans l'emploi


### Éviter et détecter les situations à risque


 **Suivi individuel permanent**  
Chaque salarié bénéficie d'un suivi adapté à son poste de travail, aux risques encourus et à son état de santé. Obligatoires, ces examens périodiques ont pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail et d'informer le salarié du suivi nécessaire et des conséquences médicales de l'exposition au poste de travail.

 **Visites médicales non périodiques**  
> **La visite de pré-reprise**  
La **visite de pré-reprise** est un examen médical effectué par le médecin du travail pendant l'arrêt de travail du salarié. Elle vise à aider le salarié à reprendre son poste ou un autre poste dans des conditions adaptées à son état de santé et à ses capacités. Elle est organisée à l'initiative du salarié lui-même, du médecin traitant ou du médecin-conseil de l'Assurance Maladie. L'employeur ne peut pas demander cette visite mais peut inciter un salarié à en faire la demande.


A l'issue de la visite, le médecin du travail peut émettre des préconisations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, comme :


- aménager ou adapter son poste de travail,
- aménager son temps de travail,
- effectuer une reconversion professionnelle,
- suivre une formation pour faciliter sa reconversion ou sa réorientation professionnelle.

 Même si une visite de pré-reprise est réalisée, la visite médicale de reprise reste obligatoire

 > **La visite de reprise**  
Elle doit obligatoirement être organisée par l'employeur dans les 8 jours qui suivent le retour à l'emploi de son salarié après :

- un congé de maternité,
- une absence pour maladie professionnelle,
- une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, maladie ou accident non professionnel.

 > **La visite occasionnelle à la demande**  
Inquiet pour la santé d'un salarié qui n'est pas en arrêt, l'employeur peut demander une visite médicale. L'employeur peut informer le médecin du travail et le salarié du motif de cette visite. Cette visite peut également être réalisée à la demande du salarié ou du médecin du travail.

 **Des signaux d'alerte pouvant motiver une visite occasionnelle à la demande de l'employeur**

- Arrêts de travail à répétition
- Arrêt longue maladie
- Absences ou retards injustifiés
- Difficultés à tenir le poste (ou certaines tâches du poste) : lenteur, erreur, perte de productivité
- Nécessité de prendre des pauses
- Signes de fatigue, changement de comportement
- Apparition de problèmes relationnels
- Évitement de certaines tâches

## Rechercher des solutions pour le maintien dans l'emploi

### Pendant l'arrêt de travail

Le salarié peut accéder à différents dispositifs d'aide au retour à l'emploi si la difficulté à reprendre son activité antérieure est détectée pendant l'arrêt de travail :

- une **action d'accompagnement** pour élaborer un nouveau projet professionnel, envisager un autre métier dans l'entreprise actuelle ou dans une autre,
- un **bilan de compétences** afin de faire le point sur ses capacités et ses motivations et définir un projet professionnel ou de formation,
- une **formation diplômante** facilitant l'accès à un nouvel emploi.

#### Zoom sur...

##### > L'Essai encadré

L'Essai encadré permet à un salarié en arrêt de tester la compatibilité d'un poste de travail (ancien ou nouveau) avec son état de santé. Il peut se dérouler dans l'entreprise du salarié ou dans une autre entreprise.

##### > La formation pendant l'arrêt de travail

À défaut de pouvoir maintenir son poste, une reconversion vers un autre métier, dans la même entreprise sur un autre poste ou dans une autre entreprise, peut être envisagée. Avec l'accord de son médecin traitant, du médecin du travail et de la CPAM, le salarié peut alors suivre une formation pendant son arrêt de travail.

### Après l'arrêt de travail

Le salarié peut bénéficier d'une reprise à temps partiel et/ou d'un aménagement de poste.

#### Zoom sur...

##### > Le temps partiel thérapeutique

Il s'agit d'une mesure transitoire dont l'objectif est de permettre une reprise progressive avant la reprise à temps complet. Le temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant et sa mise en place est définie par le médecin du travail. Il ne s'impose pas à l'employeur et nécessite son accord.

##### > L'aménagement du poste de travail

Le médecin du travail, qui a une fine connaissance de l'entreprise et de la situation du salarié, peut proposer un aménagement de l'activité en termes de rythme, de durée ou de charge de travail. Il peut faire appel à des partenaires extérieurs, comme Cap emploi, pour la mise en place des moyens et des aides financières.

### Vers une reconversion professionnelle

À défaut de pouvoir maintenir son poste ou d'être reclassé vers un autre poste de l'entreprise ou dans une autre entreprise, une reconversion professionnelle peut être envisagée.

#### Zoom sur...

##### > La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)

La PMSMP permet à toute personne (en arrêt ou non) engagée dans une démarche de reconversion professionnelle, notamment les salariés en risque d'invalidité, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

##### > Le Contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

Le CRPE est un dispositif de l'Assurance Maladie qui permet à un salarié de reprendre une nouvelle activité professionnelle compatible avec son état de santé. Une convention est signée entre l'assuré, l'employeur et l'Assurance Maladie sur une durée pouvant aller de 6 à 18 mois avec pour objectif de se former à un nouveau poste. L'Assurance Maladie prend en charge 50% du salaire de l'assuré.

- Communiquer à l'ensemble des collaborateurs l'existence de l'accord collectif, ses engagements, les mesures et les dispositifs mobilisables,

## Article 2.2 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.

Les actions jusqu'alors mises en œuvre sont poursuivies, telles que :

- 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 Santé-QVCT & Handicap.

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

Elles permettront de déterminer le type d'aides ou de compensations nécessaires, et seront suivies 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.

Pour financer les actions de compensation, au-delà du budget annuel dévolu au présent accord, les aides de l'Agefiph et de l'OETH peuvent être mobilisées par tout employeur privé qui recrute, intègre et maintient en emploi une personne reconnue salarié en situation de handicap.

Le Groupe MGEN, en complément des mesures mentionnées ci-dessus, s'engage 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 le Service de Santé au Travail, et afin de privilégier le maintien en emploi de la personne concernée.

## Processus d'aménagement de poste

### ① Constitution du dossier par le référent handicap

- Un justificatif Handicap en cours de validité
- Une préconisation du médecin du travail
- Un devis de l'aménagement de poste

La consultation est organisée par le référent handicap ou l'administration du personnel. Le médecin du travail peut préconiser du matériel ou une étude ergonomique de poste.

### ② Etude par la Mission Handicap de la demande

- Vérification du statut RQTH, de la conformité du devis/préconisation du médecin du travail...
- Validation de l'aménagement ou demande de compléments d'information au référent

### ③ Commande et essai du matériel

- Commande du matériel par le référent
- Mise à l'essai du matériel par le collaborateur sur une durée déterminée
- Si validation du matériel par le collaborateur, confirmation de la commande par le référent

### ④ Information du manager

- Information de l'aménagement du poste de travail (ou de la mise à l'essai) par le référent
- La problématique de santé reste confidentielle
- Mise en œuvre processus de signature de la facture

A chacune des étapes, renseignement de l'outil de gestion du handicap par le référent et la Mission Handicap

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité ayant mis en place un Fonds de Solidarité dans le cadre du régime de prévoyance conventionnel ; ce dispositif pourra également être mobilisé dans ce cadre. Ce dispositif dit de « degré élevé de solidarité » permet le financement d'actions de santé publique, de prévention des risques professionnels et d'action sociale, à titre individuel ou collectif. Sous certaines conditions, peuvent ainsi être financées des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, des aides techniques (fauteuils roulants, verticalisateurs...), des équipements informatiques adaptés ou encore des frais liés à l'adaptation du logement ou du véhicule.

### **Article 2.3 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 les salariés, reconnus inaptes 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

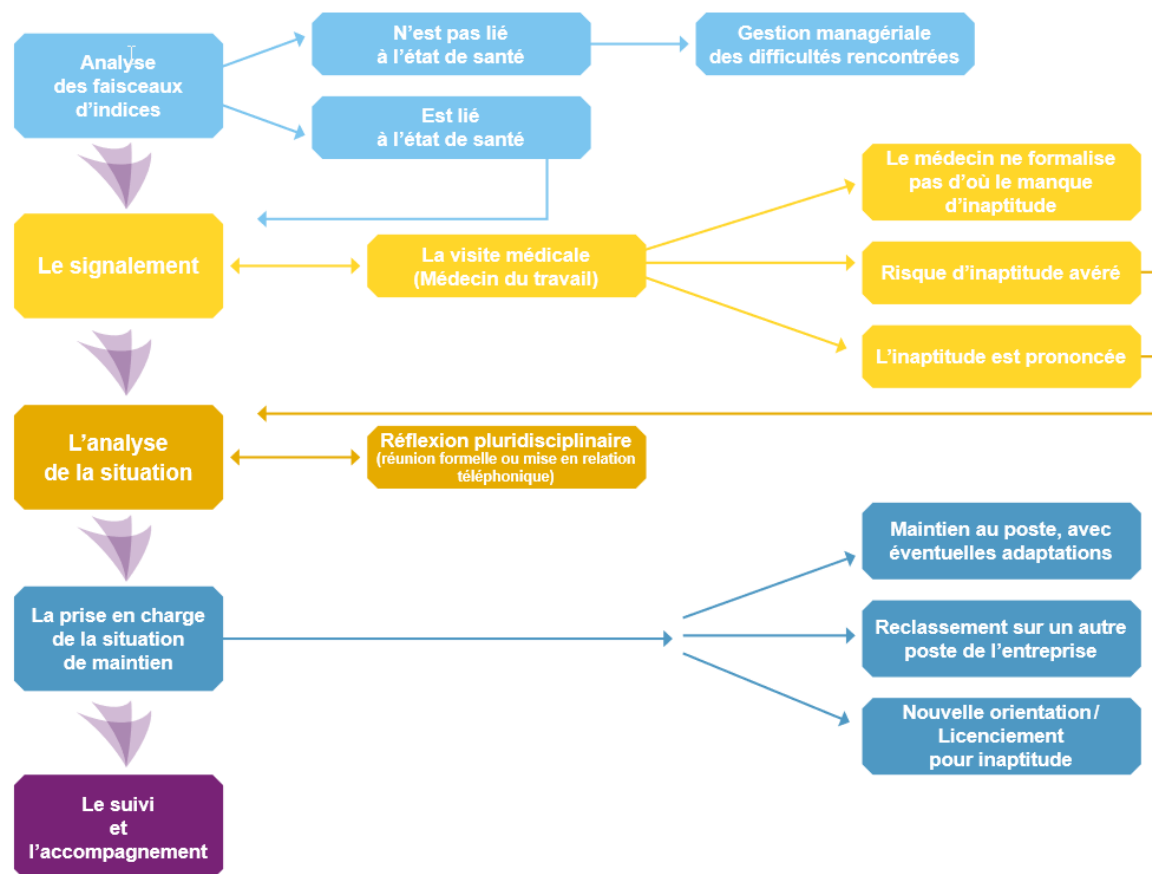
La mobilisation d'un ensemble de professionnels spécialisés dans les questions de santé et de maintien dans l'emploi devrait aboutir à la limitation des ruptures de contrat pour inaptitudes pour raison professionnelles au sein du Groupe MGEN.

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.



Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- Nombre de détections précoces de situation
- Exemples d'actions mises en œuvre en cas de détection précoce et/ou pour prévenir une situation d'inaptitude
- 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 de salariés ayant bénéficié de visites médicales
- REX du dispositif Gardons Le Lien

### Axe n°3 : Les actions en faveur du recrutement et de l'intégration des salariés en situation de handicap

#### Article 3.1 L'obligation d'emploi

La situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'UES MGEN, arrêtée au 24/10/2023 montre un taux d'emploi de 4,61 %.

L'engagement MGEN se situerait, en matière de taux d'emploi, à hauteur de :

	2024	2025	2026
Taux d'emploi	5,04%	5,35%	5,65 %

Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :

- Taux d'emploi global -

#### Article 3.2 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.

	2024	2025	2026
Nombre de recrutements	36	37	38

Le Groupe MGEN prend l'engagement de réaliser, pendant toute la durée du présent accord, 111 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.

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 cabinets spécialisés, ainsi que les différentes associations (Cap emploi, Pôle Emploi, APEC, HANPLOi, ...)
- 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
- Initiation et développement de partenariats avec des instituts de formations et écoles spécialisées pour les personnes porteuses de handicap
- 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

Par ailleurs, en 2024, la faisabilité d'un diagnostic portant sur la possibilité d'améliorer notre taux d'emploi sur l'entité MGEN Union sera examiné en lien avec AGEFIPH.

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*

### **Article 3.3 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.

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*

#### **Article 3.4 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.

Il est rappelé, dans le cadre de cet accord, la spécificité liée à l'abondement CPF :

Pour rappel, le CPF (Compte Personnel de Formation) a remplacé le droit individuel à la formation (DIF). Le CPF est utilisable tout au long de la vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Le montant des droits à la formation est calculé en fonction du nombre d'heures travaillées. Pour un salarié travaillant à mi-temps ou à plein temps, le compte est alimenté de 500 € par année de travail, pour atteindre un montant maximum de 5 000 €. Ce montant est majoré de 300 € pour les salariés en situation de handicap.

Pour bénéficier de ce montant majoré, il faut être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH) et avoir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le montant de ce crédit est ainsi porté à 800 € par an (pour un montant maximum de 8 000 €).

#### **Article 3.5 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 :

	2024	2025	2026
Nombre de stages débutés	10	12	12

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 :

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*

### **Article 3.6 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*
- *Nombre de promotions internes concernant les salariés en situation de handicap*

#### Axe 4 : Les actions en faveur du recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA)

La loi pour la liberté choisir son avenir professionnel est venue bouleverser la politique « handicap » des entreprises, les obligeant à privilégier l'emploi direct des personnes concernées en modifiant les modalités de prise en compte des achats de biens et services auprès du secteur du travail protégé et adapté. Les achats responsables sont devenus « une alternative vertueuse ».

D'après la définition de l'Afnor, l'Association française de normalisation, l'achat responsable, « c'est acheter en préservant de manière équilibrée et pérenne l'intérêt environnemental, social et économique de l'ensemble des parties intéressées » ; le tout en « servant la performance de l'organisme donneur d'ordre à court, moyen et long termes ».

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 :

- Soit avec des entreprises adaptées (EA) ou des centres de distribution de travail à domicile (CTDD) 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.

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

	2024	2025	2026
CA HT	950 000 €	950 000 €	950 000 €

Pour cela, le Groupe MGEN poursuivra les actions suivantes :

- Déclinaison du diagnostic numérique mis en place par MGEN Technologies en mars 2022, financé par et en partenariat avec l'Agefiph, pour cibler les projets qui permettraient de développer le recours au secteur adapté et protégé spécialisé en prestations informatiques.

L'objectif de la démarche était une meilleure intégration des personnes en situation de Handicap par le biais d'intégration de personnes prestées, voire même à terme de recrutement de ces personnes en situation de handicap.

A date, la dynamique est amorcée. Des rencontres avec des entreprises du secteur adapté (EA informatique) ont eu lieu. En parallèle, un travail avec les prestataires informatiques habituels a été engagé pour déterminer comment les prestations de ces dernières et les EA informatiques pouvaient s'articuler. En outre, des clauses RSE (dont le handicap) sont dorénavant intégrées dans les appels d'offres. (Pour exemple : un appel d'offre récent au niveau de VYV concernant les prestations d'assistance informatique) ;

- Poursuivre la mise en place de partenariats avec les entreprises du secteur protégé/adapté, notamment sur la reprographie et l'impression des documents produits par la Mission Handicap ;

- Poursuivre avec VYV la démarche globale du Groupe 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. A cet effet, en 2022, ont été signées deux chartes :
  - La charte relation fournisseurs et achats responsables
  - La charte achat Groupe VYV

Ces deux chartes dans le cadre de la Responsabilité Sociétale et Environnementale du Groupe VYV incitent les acteurs à inclure dans leurs contrats et marchés des dispositions favorisant le recours au STPA et aux personnes en situation de handicap.

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

## **Axe 5 : Les mesures spécifiques et complémentaires d'accompagnement des salariés en situation de handicap et de collaborateurs parents d'enfant en situation de handicap ou en ALD 30**

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 :**

### **Article 5.1 La journée d'absence pour démarche de reconnaissance RQTH**

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.

Un suivi des RQTH via l'outil dédié sera renforcé et les Référents Santé-QVCT & Handicap seront mobilisés pour accompagner les collaborateurs dans leur démarche de reconnaissance.

### **Article 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 4 journées par an et pouvant être fractionnées par demi-journée, sur justificatifs.

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

Il est spécifié que la journée d'absence pour démarche de reconnaissance RQTH et les jours d'absences autorisées pour soins pourront faire l'objet d'une mutualisation à hauteur de 2 jours sur chacun de ces dispositifs.

### **Article 5.3 Les dispositifs d'accompagnement psychologique et social**

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

**RESPONSAGE** : 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 (Handicap, Logement, Divorce, difficulté financière, besoin de soins spécifiques, Situation d'Aidants ...) 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.

#### **Article 5.4 Le dispositif de télétravail occasionnel, sur prescription du médecin du travail**

Le Groupe MGEN souhaite rappeler dans le cadre de cet accord Handicap le dispositif de télétravail occasionnel, sur prescription du médecin du travail tel que résultant de l'Accord Télé travail Groupe MGEN de janvier 2022, bien que non exclusivement réservé aux salariés en situation de handicap :

##### **Le télétravail occasionnel**

« Par principe, les jours de télétravail occasionnel sont accessibles aux salariés répondant aux conditions développées au 2.1 et 2.2 de l'article 2 du présent avenant. Si le salarié concerné est déjà en télétravail régulier, les dispositions relatives au télétravail occasionnel s'entendent en sus des plafonds de jours mentionnés au 2.3.1.

##### **⇒ Sur prescription du médecin du travail :**

Au terme de l'analyse des conditions de travail d'un salarié, et suivant les nécessités liées à son état de santé, le Médecin du travail peut au titre d'un aménagement de poste temporaire, préconiser du télétravail occasionnel pour raisons médicales.

Ils feront l'objet de modalités de suivi spécifiques, qui seront précisées dans le guide diffusé aux salariés.

Le télétravail pour raisons médicales sera mis en œuvre, sur la base des modalités suivantes :

- Seul le Médecin du travail pourra être à l'initiative du télétravail pour raisons médicales. De ce fait, toute indication éventuelle du Médecin traitant devra être confirmée par un avis écrit du Médecin du travail.
- L'avis du Médecin du travail devra préciser le nombre de jours télétravaillés par semaine, ainsi que la durée de cet aménagement de poste.
- Le télétravail médical ne pourra pas être préconisé par le Médecin du travail, si le salarié est en arrêt de travail. Toutefois, si le salarié dispose d'un arrêt de travail prescrivant un temps partiel thérapeutique, cet aménagement de poste sera possible.

Les Médecins du travail en charge du suivi des collaborateurs du Groupe MGEN seront informés des modalités du présent avenant. «

#### **Article 5.5 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.

- 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 21 Novembre 2023 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

- Prêt travaux d'adaptation du logement au handicap

Les salariés en situation de handicap souhaitant effectuer des travaux dans son logement pour le rendre accessible peut solliciter Action Logement qui propose un prêt travaux à un taux d'intérêt d'1,5 % remboursable à date, sur une durée libre, dans la limite de 10 ans.

### **Article 5.6 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**
- **Aux collaborateurs parents d'enfant en situation de handicap ou en ALD 30 :**

### **Article 5.7 Accompagnement des collaborateurs, parents d'enfants en situation de handicap ou en ALD 30**

Dans la limite des autorisations d'absence pour enfants malades résultant des dispositions conventionnelles du Groupe MGEN, les collaborateurs parents d'enfants en situation de handicap ou en ALD 30 peuvent bénéficier de ces autorisations en vue de la réalisation d'actions d'accompagnement rendues nécessaires par la scolarité de l'enfant ou par une obligation de soins de l'enfant en situation de handicap.

Dans tous les cas, il sera préalablement nécessaire de fournir un justificatif attestant de la situation de handicap de l'enfant à accompagner (MDPH ou reconnaissance ALD 30 par la Sécurité sociale) et une lettre de convocation de l'organisme auprès duquel l'accompagnement est rendu nécessaire.

#### *Indicateurs de suivi présentés en Commission Paritaire de Suivi :*

- *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*
- *Nombre de demandes de télé travail occasionnel sur prescription du médecin du travail en tant qu'aménagements de poste*

## Axe 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, une Brochure sera élaborée et diffusée via People doc et accessible sur le Portail M.
- Faire vivre l'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 :
  - [MissionHandicap@mgen.fr](mailto:MissionHandicap@mgen.fr) Cette adresse est 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),

- Utiliser de manière régulière l'outil mis à disposition des managers et des Référents Santé QVCT Handicap : Plateforme QuestionsHandicap.com : <https://www.questions-handicap.com/> (connexion en SSO- sans mot de passe)
- 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<sup>ère</sup> 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/OETH 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 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.

### **Article 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.

### **Article 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 BUDGET DE L'ACCORD

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord est d'un montant de **212 152 € annuels**. Il s'établit de manière prévisionnelle selon les modalités ci-dessous, avec des enveloppes par thématiques qui restent fongibles :

PILOTAGE ET SUIVI	15 000 €
PLAN D'EMBAUCHE	28 000,00 €
INFORMATION SENSIBILISATION	30 000 €
FORMATION	1 152,00 €
MAINTIEN DANS L'EMPLOI	90 000,00 €
AUTRES MESURES	48 000,00 €

## CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS FINALES

### Article 1 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2024.

### Article 2 Révision

Le présent avenant pourra faire l'objet de révisions conformément aux dispositions légales.

### Article 3 Dépôt et Publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'espace numérique (intranet) du groupe MGEN et sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Paris, le 11 décembre 2023.

**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.

***Fabrice HEYRIES***  
Directeur Général

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES**

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

***Céline MARTINEZ***

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

***Cécile LOTHON***

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

***Sophie MERMET***

**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***



## CHARTE ACHATS GROUPE VYV

*« Le changement de dimension du Groupe VYV comme donneur d'ordres important au niveau national et dans les territoires nous a amené à construire une Politique Achats Groupe qui sera largement diffusée au sein de l'ensemble de nos entités.*

*Les travaux que nous avons menés ont défini le cadre d'une gouvernance nécessairement renforcée avec l'ensemble des parties prenantes à la fonction Achats, tant en interne qu'en externe avec vous, fournisseurs et prestataires du Groupe.*

*Ainsi, la Charte que nous vous proposons est le reflet d'engagements réciproques que nous voulons développer dans une approche encore plus responsable et durable de nos Achats en phase avec notre promesse mutualiste et la stratégie du Groupe VYV.*

*Nous espérons que vous répondrez favorablement à cette démarche et bien évidemment la Direction Achats Groupe sera à votre écoute pour vous la commenter »*

La Charte Achats du Groupe VYV découle ainsi de la Politique Achats du Groupe, de la Politique de Développement Durable du Groupe et des éléments constitutifs de la Charte Relations Fournisseurs Responsables\*. Les engagements réciproques que nous partageons avec vous en sont l'expression.

### ENGAGEMENTS COMMUNS DU GROUPE VYV ET DE SES FOURNISSEURS

- > Exercer son activité dans le respect des principes de bonne gouvernance
- > Respecter la législation française et européenne en vigueur : relative au travail, à la sécurité et à la santé des personnes et prévenir les risques liés à la corruption
- > Protéger les données : être conforme à la législation applicable concernant les informations confidentielles et les données personnelles
- > Respecter la confidentialité des informations provenant de l'autre partie lors des échanges survenus à l'occasion de consultations ou lors de la réalisation de prestations
- > Prendre en compte l'impact environnemental et social de nos activités
- > Favoriser l'économie sociale et solidaire, s'efforcer, dans la mesure du possible, de recourir au secteur protégé (EA, ESAT)
- > Contribuer au développement des territoires en privilégiant les entreprises locales quand cela est possible (à titre de fournisseur ou de sous-traitant)

\*Elaborée par la Médiation des entreprises et le Conseil National des Achats

**ENGAGEMENTS DES ACHATS**

- › Instaurer une relation de confiance durable avec les fournisseurs en assurant une équité financière et en veillant à la maîtrise des risques dont celui de dépendance
- › Se prémunir contre tout risque de délit de marchandage
- › Sélectionner ses fournisseurs et sous-traitants selon un processus d'achats équitable et impartial, et en fonction de critères et objectifs prédéfinis avec la mise en place de grille de choix. Selon les marchés adressés, privilégier le coût complet, analyser le cycle de vie des produits et des services et prendre en compte les écolabels et certifications lors de la sélection des fournisseurs
- › Mettre en place un pilotage approprié de la relation fournisseur
- › Mesurer l'application de nos engagements en mettant en place des indicateurs de suivi tels que le taux d'achats responsables, la satisfaction de nos clients internes et le taux de couverture
- › Accompagner les prescripteurs et les métiers dans l'expression et l'analyse du besoin

**ENGAGEMENTS DES FOURNISSEURS**

- › Proposer les solutions les plus adaptées aux besoins exprimés en termes de coût, de qualité et de délais des services et des produits
- › Mettre en place des actions favorisant la transparence financière et évitant la situation de dépendance
- › Développer des produits et des services innovants à moindre impact environnemental tout au long de leur cycle de vie
- › Maîtriser les risques de ses propres fournisseurs et sous-traitants impliqués dans nos achats afin qu'ils répondent aux attentes du Groupe VYV
- › Répondre aux enquêtes de satisfaction fournisseurs lancées par le Groupe VYV

Les fournisseurs acceptent les engagements décrits ci-dessus. Les fournisseurs du Groupe VYV s'engagent de fait à adopter une conduite conforme avec les attentes du Groupe définies ci-dessus et d'initier le cas échéant des actions correctrices. Dans ce cas, un plan de progrès sera établi en commun, et fera l'objet d'une revue périodique entre le Groupe VYV et ses fournisseurs.

La Direction Achats du Groupe VYV  
Martine Sivrière-Lhommé

Nom du fournisseur  
Qualité et nom du signataire  
Date







## Charte « Relations Fournisseurs & Achats Responsables »

### PREAMBULE

La Charte « relations fournisseurs responsables » de 2009 a été élaborée afin d'engager les signataires à mettre en place une démarche de progrès dans leurs relations avec leurs fournisseurs.

Portée depuis 2010 par le Médiateur des entreprises (MDE) avec le Conseil National des Achats (CNA), et forte aujourd'hui de plus de 2200 signataires, elle a démontré un solide bilan dans l'écosystème privé et public ainsi qu'un impact positif sur les relations d'affaires, notamment vis-à-vis des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME).

En 2012, une méthodologie d'évaluation des pratiques en matière d'achats responsables a été élaborée dans le prolongement de la charte sous la forme d'un Label.

Au moment de l'accident du Rana Plaza en 2013, soucieuse de la responsabilité des donneurs d'ordre sur toute la chaîne des fournisseurs, la France a proposé la mise en place d'une norme internationale en matière d'achats responsables, qui aboutira en 2017 à la norme ISO20400. Le label est désormais adossé à cette norme.

Enfin, les crises économique et sanitaire de 2020-2021 ont confirmé l'importance de la qualité de la relation entre clients et fournisseurs ainsi que des valeurs de solidarité, d'éthique et de confiance.

Ces évolutions intervenues depuis 2010 motivent une mise à jour de ce document, invitant à s'engager dans un parcours des achats responsables « Charte-Label ».

Les dirigeants des organisations signataires de cette Charte manifestent leur volonté de mettre en œuvre un plan de progrès continu au sein de leur organisation et s'engagent afin d'améliorer leurs relations fournisseurs dans un cadre de confiance réciproque et du respect des droits et devoirs respectifs.

Il est clairement établi pour tous les signataires que l'ensemble des engagements pris dans cette Charte, ainsi que leur mise en œuvre, s'inscrivent dans le cadre de la législation en vigueur régulant l'économie de marché, du respect des dispositions européennes et nationales régissant les relations interentreprises (code civil et code de Commerce notamment) ainsi que, pour les entreprises et entités concernées, des textes encadrant les contrats de la commande publique.

Les signataires, qu'ils appliquent déjà tout ou partie des principes de la Charte, ont connaissance du fait que :

- les engagements de la Charte peuvent constituer le socle d'une politique d'achats responsables ;

- la Charte introduit la culture du dialogue et de la médiation en facilitant au mieux le règlement des éventuels différends avec les fournisseurs ;
- d'une manière générale, elle vise toutes les organisations privées et publiques
- la Charte est un outil de renforcement des relations dès lors que chaque acteur de la chaîne de valeurs adopte une démarche de co-construction des liens d'affaires par une écoute régulière, proactive et conciliante-vis-à-vis de ses fournisseurs.

Ces mêmes signataires conviennent que :

- leurs engagements seront rapidement communiqués à l'ensemble des parties prenantes internes et externes ;
- les succès, les retours d'expériences en matière de relations fournisseurs seront à partager et à promouvoir dans le but de faire avancer mutuellement l'état de l'art en matière d'achat responsable.

## LES 10 ENGAGEMENTS

### 1. Assurer une relation financière responsable vis-à-vis des fournisseurs

Le comportement responsable de l'acheteur consiste à respecter les délais de paiement légaux, en appliquant ces dispositions de façon stricte et sincère. Les signataires s'engagent à ne pas déformer l'esprit de la loi et, vis-à-vis des entreprises petites et moyennes, en particulier à :

- veiller à la fluidité du processus de paiement de bout en bout ;
- payer au plus tard dans les délais contractuels ou légaux et sans exiger de contrepartie déséquilibrée ;
- informer le fournisseur d'un retard de paiement ou d'une retenue liée ou non à un litige et dans tous les cas à le traiter de façon proactive ;
- sensibiliser leurs fournisseurs à transmettre rapidement leurs factures ;
- faciliter, dans le dialogue, toute modalité de financement adaptée aux besoins de l'activité du fournisseur.

### 2. Entretenir une relation respectueuse avec l'ensemble des fournisseurs, favorable au développement de relations collaboratives

Le respect, par l'acheteur, des engagements contractuels ainsi qu'une démarche d'écoute active sont les gages d'une relation fournisseur loyale et apaisée.

L'objectif est de tendre vers des relations collaboratives, mutuellement bénéfiques avec les fournisseurs stratégiques consistant, par exemple, à :

- partager les coûts de qualification, d'homologation finale ;
- accompagner dans leur croissance et suivre les startup/TPE/PME qui sont au cœur de leur panel stratégique ;
- développer des synergies en termes de compétences, de services ou d'équipements en veillant à respecter le management des entreprises concernées.

Cette collaboration pourra être formalisée par une convention organisant la relation partenariale en excluant toute pratique assimilable à de la gestion de fait.

### 3. Identifier et gérer les situations de dépendances réciproques avec les fournisseurs

Le poids trop élevé d'un client dans l'activité d'une entreprise peut être un facteur de risque en cas d'évolution brutale des volumes de commandes. De ce fait, l'acheteur encourage ses fournisseurs à s'engager sur des actions et des initiatives positives pour son organisation (diversification, internationalisation, digitalisation, amélioration des savoir-faire...).

S'il s'avère nécessaire, le désengagement éventuel d'un acheteur est anticipé et progressif afin de tenir compte de l'ancienneté des relations avec l'organisation le cas échéant du degré de dépendance, de ses possibilités de se diversifier ou de s'adapter.

Inversement, un fournisseur qui de fait est en situation de monopole peut mettre en risque les approvisionnements d'un client. Ce dernier souhaitera alors logiquement une ou plusieurs source(s) d'approvisionnement, ce qui pourra s'exprimer dans le cadre de la négociation, par exemple sous forme de cession de licence normalement rémunérée.

#### **4. Impliquer les organisations signataires dans leur filière**

Dans sa relation bilatérale avec les fournisseurs dans sa filière, l'acheteur s'engage à rechercher :

- une relation de confiance avec le management de l'entreprise fournisseur, et en particulier son dirigeant, qui sera invité dans cette logique à donner à son client la visibilité nécessaire sur son activité;
- le développement d'une gestion prévisionnelle des achats pour donner de la visibilité aux fournisseurs en communiquant à l'avance les arrêts de commande et les niveaux prévisionnels d'activité moyen et long terme et favoriser ainsi l'adaptation des capacités;
- la protection de la filière en évitant, dans la mesure du possible, de réintégrer brutalement des opérations en période de crise, et être attentif au maintien des capacités et des savoir-faire de sous-traitance qui seront nécessaires au moment de la reprise et du développement.
- l'innovation ouverte et collaborative avec des fournisseurs potentiels en installant par exemple un dialogue étroit et régulier.

Les acheteurs seront attentifs à la consolidation des filières de production, aussi bien en cas d'opportunités de développement à l'international qu'en cas de relocalisation sur le plan national ou européen.

#### **5. Apprécier l'ensemble des coûts et impacts du cycle de vie**

Pour apprécier l'offre mieux-disante, les acheteurs s'attachent à prendre en compte :

- l'ensemble des composantes du coût (ne pas seulement comparer le prix du bien ou du service, mais intégrer l'ensemble des coûts complémentaires) comme :
  - les coûts logistiques associés supportés directement par l'acheteur (transport, stockage,...) ;
  - la durée de mise au point technique avec les allers et retours ;
  - le temps de formation et d'acquisition des compétences ;
  - les coûts en après-vente à services rendus équivalents ;
  - les coûts des audits qualité et RSE.
- la vision globale du cycle de vie<sup>1</sup>
- l'ensemble des aléas contribuant aux coûts totaux dans la chaîne d'approvisionnement, tels que :
  - les ruptures des approvisionnements ;
  - la conformité des produits et des services ;
  - l'ensemble des risques liés au traitement des litiges et à lutte contre la corruption ;
  - fluctuations de monnaies ;
  - les risques sociaux, sanitaires et (géo)politiques, non couverts par des assurances ;
  - la fiabilité du service après-vente et des conséquences possibles en termes de pertes d'exploitation et d'impact sur l'image de l'entreprise.

#### **6. Intégrer les problématiques de responsabilité environnementale et sociétale**

Les activités des organisations générant des conséquences économiques, financières mais également sociales et environnementales, l'acheteur veille à prendre en compte ces enjeux

---

<sup>1</sup> Cf. ISO 20400 chapitre 7.2.3

du développement durable, notamment en cohérence avec les 17 ODD<sup>2</sup>, ce qui se traduira notamment par l'anticipation des évolutions :

- dans le domaine environnemental, notamment en tenant compte des enjeux liés aux variations futures des combustibles fossiles, de la taxation vraisemblable des émissions, de la consommation d'énergie, de matières premières, du bilan carbone ainsi que du traitement des déchets et de la problématique du cycle de vie.

- dans le domaine du handicap, de l'insertion et de l'emploi, notamment en favorisant dans les contrats et marchés certaines dispositions (allotissement, groupement momentané d'entreprises, adaptation des conditions d'exécution des marchés...)

L'organisation s'attachera à communiquer dans ses déclarations de performance extra-financière sur l'impact social, environnemental et sociétal de ses activités ainsi que ses éléments de stratégie et de perspectives en matière d'achat responsable et en particulier sur ses valeurs et engagements pris de par son adhésion à la Charte

L'acheteur a également un rôle d'exemplarité en vue de sensibiliser ses fournisseurs sur leur responsabilité sociétale. Il intègre dans ses critères de choix des critères environnementaux, sociaux et de performance économique adaptés à ses marchés.

## **7. Veiller à la responsabilité territoriale de son organisation**

Il relève de la responsabilité de toute organisation de :

- créer un tissu de relations qui contribue à sa cohésion et à son développement en veillant aux bons échanges de relations d'affaires avec les clients ;
- privilégier pour l'économie circulaire et selon les catégories d'achats, les fournisseurs locaux et les circuits courts;
- favoriser l'investissement et le développement économique au sein de son territoire ;

## **8. Le professionnalisme et l'éthique de la fonction achats**

Le respect, au quotidien par une organisation signataire, de l'ensemble des principes énoncés repose sur le professionnalisme de ses acheteurs qui doivent :

- être formés au savoir-faire et savoir-être du métier Achat;
- adopter un comportement éthique et responsable à l'égard des fournisseurs, fait d'une idée partagée de l'honnêteté professionnelle, associant rigueur, impartialité, loyauté et transparence ;
- être personnellement engagés à lutter contre la corruption, faisant preuve d'impartialité et d'objectivité et évitant toute situation susceptible de générer des conflits d'intérêts;
- percevoir une rémunération cohérente avec l'ensemble des engagements pris en adhérant à cette Charte. Les objectifs fixés aux acheteurs, voire les critères d'attribution des parts variables, intègrent notamment l'ensemble de ces principes d'achat responsable sur les plans économique, financier, environnemental, social et territorial figurant dans cette Charte ;
- s'efforcer d'établir des cahiers des charges en adéquation avec les justes besoins des services prescripteurs et utilisateurs.

---

<sup>2</sup> En septembre 2015, 193 pays, dont la France, ont adopté à l'ONU le Programme de développement durable qui définit 17 objectifs de développement durable (ODD) pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et garantir la prospérité pour tous d'ici 2030. Cette ambition globale constitue une démarche universelle et transversale concernant tous les pays et toutes les parties prenantes (les états, les collectivités territoriales, les entreprises, les citoyens, les usagers... ).

La qualité de la relation avec les fournisseurs est le résultat d'un travail d'équipe, où la contribution de chacun est déterminante. Il s'agit d'une mission collective.

Les mêmes principes s'appliquent donc à tous les collaborateurs concernés au sein de l'organisation par les relations fournisseurs et par les achats (prescripteurs, utilisateurs...) qui seraient réalisés par délégation à des tiers.

Le signataire s'engage également à veiller aux compétences de ses collaborateurs, individuelles et collectives, de savoir-être dans la perspective de développement des relations collaboratives aussi bien en interne qu'en externe.

### **9. Une fonction Achat chargée de piloter globalement la relation fournisseurs**

La fonction Achat est garante de la politique achats responsables. A ce titre, elle pilote ou coordonne l'ensemble de la relation vis-à-vis des fournisseurs en :

- animant une relation client- fournisseur, fondée sur le respect et la responsabilité réciproques notamment par la mise en place d'une écoute active de la voix des fournisseurs ;
- mettant en place les moyens pertinents pour assurer un suivi des fournisseurs ;
- communiquant sur sa politique d'achat avec le plus de transparence possible ;
- privilégiant la résolution amiable des litiges commerciaux, notamment par la voie de la médiation qui sera prévue dans les conditions contractuelles ;
- s'alignant avec les orientations RSE fixées par leurs dirigeants pour définir une politique d'achats responsables ;
- évaluant les risques et opportunités en matière d'achats responsables pour fixer des priorités d'actions.

Les acheteurs sont chargés d'assurer un sourcing responsable par la mise en concurrence ouverte, libre et loyale, gage d'efficacité sur la base des règles suivantes : libre accès aux appels d'offres (éventuellement selon un processus de qualification des fournisseurs), égalité de traitement des candidats, transparence et traçabilité des procédures, prise en compte l'ensemble du coût du cycle de vie tel que défini au point 5.

**La fonction Achat pilote et/ou coordonne les plans d'activité appropriés à la mise en œuvre de cette Charte, le suivi des indicateurs associés et des actions correctrices qui s'imposeraient.**

Les organisations signataires désigneront un ou plusieurs "correspondant.s PME" pouvant être sollicités par les fournisseurs pour leur ouvrir les contacts au sein de leur organisation. Dans les petites organisations, le dirigeant est libre de confier les rôles de « correspondant PME » et de « médiateur relations fournisseurs » à une seule et même personne.

### **10- Une fonction de médiateur « relations fournisseurs », chargé de fluidifier les rapports internes et externes à l'entreprise**

Choisi parmi des collaborateurs ayant une très bonne connaissance de l'entreprise et la confiance du ou des dirigeants, mais autant que possible indépendant des responsables opérationnels de son entreprise (dont les achats et le service juridique), le médiateur « relations fournisseurs » peut intervenir auprès des fournisseurs, des clients ou auprès d'un service interne (achat, comptabilité, juridique...) en cas de différend. Il est convenu, pour le succès des médiations, au sein de l'organisation, que les principes de neutralité et du respect de la « confidentialité » sont des facteurs clés.

Le médiateur « relations fournisseurs » est un relai de communication, en interne, sur les problématiques posées et les solutions apportées pour améliorer la relation en amont. Il offre

une écoute bienveillante et peut aider à reconsidérer un dossier, et/ou faciliter rapidement des solutions concertées.

Sollicité de l'extérieur, il aide à identifier les bons décideurs au sein de son entreprise.

Une proposition de règlement interne des litiges n'empêche pas le fournisseur de préférer ou non la saisine du Médiateur des entreprises ou d'un autre dispositif de médiation externe.

Le médiateur « relations fournisseurs » sera sensibilisé à la médiation. Il a accès aux formations proposées par le ministère de l'économie et des finances et de la relance dans ce domaine.

## MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE

### a) Gouvernance nationale de la Charte

Le Conseil National des Achats (CNA) et le Médiateur des entreprises (MDE) coopèrent pour diffuser cette Charte, promouvoir sa bonne application et encourager les signataires à se mettre dans les conditions d'obtention au Label « Relations fournisseurs et achats responsables » (RFAR).<sup>3</sup>

Ils se rapprochent des entreprises en cas de manquements signalés.

Ils créent un Comité de pilotage qu'ils co-président et réunissent régulièrement au moins deux fois par an. Ces réunions permettront, le cas échéant, de faire évoluer cette Charte.

Le CNA encouragera la signature de la présente Charte, fera la promotion du parcours « de la Charte vers le Label » auprès des acheteurs adhérant à l'Association et plus largement dans une diffusion auprès de la fonction achat.

### b) Mise en œuvre chez le signataire et parcours de la Charte au Label RFAR

Dans cette perspective du parcours « de la Charte au label RFAR » vers les achats responsables le signataire s'engage, préalablement à la signature de la Charte, à réaliser le **questionnaire d'autodiagnostic** du Label (cf. étape 1 de la frise ci-dessous) et dont les résultats lui sont propres.

Cette démarche, à vocation pédagogique, qui s'inspire des meilleures pratiques vise à éclairer le dirigeant sur l'état des lieux de son organisation, sur ses points forts et les défis à relever avant de s'engager.

Après la signature de la Charte, il s'engage à élaborer son **plan de progrès pluriannuel** (cf. étape 3) classé par priorité d'actions. Tout au long de cette démarche, il peut s'appuyer sur les mesures d'accompagnement et les ressources documentaires mises à disposition gratuitement par le Médiateur des entreprises et le CNA, sur leurs sites institutionnels respectifs.

L'engagement doit se traduire par des actes concrets et visibles que le signataire valorisera en interne et en externe. Cela suppose une connaissance et une appropriation des engagements de la Charte au sein de l'organisation et plus encore auprès des fournisseurs, bénéficiaires de ces engagements.

---

<sup>3</sup> [www.rfar.fr](http://www.rfar.fr)

En respectant et en mettant en œuvre ces engagements, le signataire est ainsi en mesure de structurer une politique d'achats responsables le conduisant à mettre progressivement son organisation dans les conditions d'obtention du Label RFAR (cf. étapes 4 et 5).

## Parcours Relations fournisseurs et achats responsables

1	2	3	4	5
Réalisation de l'autodiagnostic flash	Signature de la charte RFAR	Élaboration d'un plan de progrès pluriannuel	Évaluation par un organisme tiers indépendant (OTI) agréé	Dossier soumis au comité d'attribution du label
<i>Élaboration d'une stratégie achat responsable signée sur ses objectifs RSE</i>	<i>Intrée dans la communauté des signataires</i>	<i>Affectation des ressources, choix des indicateurs clé et fixation des objectifs</i>	<i>Actualisation et priorisation du plan de progrès pluriannuel</i>	<i>Obtention du label pour 3 ans sous réserve des révisions annuelles</i>



Vous avez accès aux ressources documentaires gratuites sur [www.rfar.fr](http://www.rfar.fr) ainsi qu'à des mesures d'accompagnement tout au long de votre démarche.

Le 5/12/2022

à Bercy

Nom de l'organisation signataire (ou tampon officiel) :

**GROUPE**  
**vyv**  
Siège social  
62-68, rue Jeanne-d'Arc  
75013 Paris  
Union Mutuelle de Groupe soumise aux dispositions du Code de la mutualité, n° SIREN 537 601 832, n° (E) 849500694R21LHUP62.

Signature (avec nom et fonction)

*Delphine Tassanere*