



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

2026-2028



Page |

## SOMMAIRE :

<b>1</b>	<b>Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Périmètre de l'accord.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Champ d'application de l'accord .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2</b>	<b>Définition du handicap .....</b>	<b>5</b>
<b>2.3</b>	<b>Bénéficiaires.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Poursuivre une politique d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Définition d'un plan d'embauche .....</b>	<b>6</b>
<b>3.2</b>	<b>Encourager le recrutement des alternants et stagiaires .....</b>	<b>6</b>
<b>3.3</b>	<b>Poursuivre et Améliorer la visibilité de la politique handicap de l'EFS dans le cadre du recrutement .....</b>	<b>7</b>
3.3.1	Les offres d'emploi.....	7
3.3.2	La participation à des évènements de recrutement .....	7
3.3.3	Le développement de partenariat avec des acteurs extérieurs.....	7
<b>4</b>	<b>Accueil et intégration des travailleurs en situation de handicap .....</b>	<b>7</b>
<b>4.1</b>	<b>Accueil des travailleurs en situation de handicap .....</b>	<b>8</b>
<b>4.2</b>	<b>Suivi de l'intégration .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Développer les mesures favorisant l'employabilité et prévenant la désinsertion professionnelle.....</b>	<b>8</b>
<b>5.1</b>	<b>Cellule d'amélioration de la Prise en charge des personnels en situation de Handicap (CAP'TH).....</b>	<b>9</b>
<b>5.2</b>	<b>Mesures d'accompagnement en faveur de l'employabilité.....</b>	<b>11</b>
5.2.1	Mesures liées à l'adaptation au poste de travail .....	11
5.2.1.1	Analyse des situations de travail .....	11
5.2.1.2	Aménagement matériel .....	11
5.2.1.3	Aménagement de l'organisation du travail et/ ou horaire de travail .....	12
5.2.1.4	Financement d'équipements individuels spécifiques .....	12
5.2.1.5	Transports et déplacements .....	12
5.2.2	Etude des possibilités de reclassement.....	13
5.2.2.1	En interne.....	13
5.2.2.2	Reclassement externe.....	14
5.2.2.3	Situation d'Inaptitude et attente de reclassement.....	14
<b>5.3</b>	<b>L'accessibilité de l'information/Accessibilité numérique.....</b>	<b>14</b>
<b>5.4</b>	<b>Accompagnement dans la Démarche d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) .....</b>	<b>15</b>
5.4.1	Démarche d'obtention et/ou de renouvellement de la reconnaissance de la Qualité de travailleur handicapé .....	15
5.4.2	Démarches médicales et administratives.....	15



<b>5.5</b>	<b>Formation des acteurs.....</b>	<b>15</b>
<b>5.6</b>	<b>Prendre les dispositions permettant aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés .....</b>	<b>16</b>
5.6.1	Déroulement des parcours professionnels et formation .....	16
5.6.2	Evolution de l'emploi et des organisations.....	16
<b>6</b>	<b>Maintenir les liens et les prestations confiés au secteur adapté et protégé .....</b>	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement.....</b>	<b>17</b>
<b>7.1</b>	<b>Communication interne.....</b>	<b>17</b>
<b>7.2</b>	<b>Communication externe .....</b>	<b>17</b>
<b>8</b>	<b>Pilotage et suivi de l'accord .....</b>	<b>19</b>
<b>8.1</b>	<b>Financement de la politique handicap .....</b>	<b>19</b>
<b>8.2</b>	<b>Pilotage .....</b>	<b>19</b>
<b>8.3</b>	<b>Bilan annuel de l'accord .....</b>	<b>19</b>
<b>8.4</b>	<b>Commission de suivi.....</b>	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>Durée et entrée en vigueur de l'accord.....</b>	<b>20</b>
<b>10</b>	<b>Dénonciation et révision de l'accord .....</b>	<b>20</b>
<b>11</b>	<b>Renouvellement .....</b>	<b>20</b>
<b>12</b>	<b>Dépôt et publicité.....</b>	<b>20</b>
<b>13</b>	<b>Signature électronique .....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE 1– Aides à la compensation du handicap en situation de travail.....</b>		<b>23</b>
<b>ANNEXE 2– Budget prévisionnel de l'accord .....</b>		<b>27</b>
<b>ANNEXE 3 – Indicateurs de suivi .....</b>		<b>28</b>



## ENTRE LES SOUSSIGNES :

D'une part,

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

D'autre part,

- Les organisations syndicales représentatives de l'EFS représentées par les Délégués syndicaux centraux :

- Benoît LEMERCIER ou Frédéric DIDELOT, délégués syndicaux centraux de l'Etablissement Français du Sang pour la CFDT
- Steeve PERTUZAT ou Cécile GUILLOT, délégués syndicaux centraux de l'Etablissement Français du Sang pour FO
- Nicolas DEHNIG ou Patricia ANCEAU, délégués syndicaux centraux de l'Etablissement Français du Sang pour la SNTS CFE-CGC
- Leila HAISE ou Sylvie DUPRESSOIR, déléguées syndicales centrales de l'Etablissement Français du Sang pour l'UNSA

## II EST CONVENU CE QUI SUIT :

### 1 Préambule

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

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

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

- Sensibiliser l'ensemble des personnels à la nécessaire inclusion des travailleurs en situation de handicap, pour favoriser leur intégration et éviter toute discrimination ;
- Développer des actions de sensibilisation et /ou de formation pour une meilleure inclusion et/ou intégration et de meilleures conditions de vie au travail des travailleurs en situation de handicap ;
- Encourager le recours à la reconnaissance pour les personnels dont le handicap pourrait survenir en cours de carrière, de façon partielle ou pérenne, afin de les accompagner et de sécuriser leur maintien dans l'emploi ;
- Favoriser toute action en faveur du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et limiter les licenciements pour inaptitude ;
- Sécuriser l'acquisition et le développement de compétences y compris via la formation spécifique et adaptée permettant l'égalité des chances pour les travailleurs handicapés tout au long de leur carrière, et ainsi leur permettre un parcours professionnel, en anticipation et pluridisciplinarité ;
- Poursuivre le développement d'une politique d'embauche d'emplois directs de personnes en situation de handicap ;

- Poursuivre la politique de soutien au milieu protégé ;
- Veiller à la qualité du pilotage et de l'animation de l'accord à l'EFS pour permettre de garantir une cohérence d'actions et des résultats ;
- Suivre et présenter annuellement les actions déployées dans le cadre de la politique handicap auprès des Instances.

## 2 Périmètre de l'accord

### 2.1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés liés à l'EFS par un contrat de travail de droit privé (y compris les fonctionnaires en détachement) ainsi qu'aux contractuels de droit public.

Le présent accord s'applique également aux fonctionnaires mis à disposition (sous réserve des dispositions réglementaires régissant leur statut), aux intérimaires et contrats aidés sous réserve des dispositions légales et réglementaires les concernant.

### 2.2 Définition du handicap

Selon la loi<sup>1</sup>, « *constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

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

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

Le handicap est une notion qui recouvre une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

### 2.3 Bénéficiaires

Bénéficiant des dispositions du présent accord :

1. L'ensemble des personnels de l'EFS bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) définie à l'article L.5212-2 du code du travail. Seuls les personnels disposant d'un justificatif à jour de leur condition de bénéficiaire de l'accord (ex : RQTH, carte d'invalidité...) peuvent bénéficier des engagements budgétaires du présent accord. Il est rappelé que sont actuellement bénéficiaires de l'OETH, en application des dispositions de l'article L5212-13 du code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- 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

<sup>1</sup> loi n°2005-102 du 11 février 2005, introduit à l'article L.114 du code de l'action sociale et des familles

du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

- 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 ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- 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 ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés.

2. Les personnels ayant engagé une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de leur département de résidence, via un dossier déposé à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et ayant fourni à l'entreprise le récépissé du dépôt de la demande auprès de la CDAPH. La prise en compte, dans le champ d'application du présent accord, des personnels en cours de reconnaissance, s'inscrit dans une démarche d'anticipation des actions nécessaires au maintien dans l'emploi. En cas de refus de la R.Q.T.H par l'organisme compétent, l'intéressé cesse de bénéficier des dispositions de cet accord, sans pour autant perdre le bénéfice des actions engagées, mises en œuvre ou clôturées.

### **3 Poursuivre une politique d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap**

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

#### **3.1 Définition d'un plan d'embauche**

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

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

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

#### **3.2 Encourager le recrutement des alternants et stagiaires**

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



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

L'EFS se fixe comme objectif d'embaucher 3 % d'alternants et de stagiaires en situation de handicap au niveau national sur tous les métiers et sur la durée de l'accord.

Le solde de la taxe d'apprentissage<sup>2</sup> étant un moyen pour œuvrer en faveur de l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap, l'EFS entend contribuer à cet objectif en proposant d'attribuer chaque année une partie de celle-ci à des centres de formation, des associations ou des écoles dédiées au handicap éligibles au dispositif.

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

### 3.3 Poursuivre et Améliorer la visibilité de la politique handicap de l'EFS dans le cadre du recrutement

#### 3.3.1 Les offres d'emploi

Depuis 2022, les offres d'emploi de l'EFS sont relayées automatiquement vers la plateforme AGEFIPH. Les offres d'emploi sont ainsi visibles par les utilisateurs de cette plateforme (candidat TH, CAP Emploi).

Le suivi des offres consultées est présenté chaque année à la commission de suivi mise en place par l'article 8.3 du chapitre 8 du présent accord. Afin d'encourager les candidatures de travailleurs en situation de handicap et de valoriser la politique inclusive de l'EFS, une mention a été inscrite dans toutes les offres d'emploi : « *À compétences égales, la politique de recrutement de l'EFS vise à encourager la représentation des personnes en situation d'handicap. Les candidatures des bénéficiaires d'une RQTH ou assimilés sont les bienvenues.* ».

#### 3.3.2 La participation à des évènements de recrutement

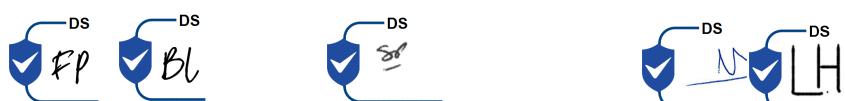
Afin d'être visible et se faire reconnaître, la participation à des évènements de recrutement est importante. Chaque année, l'EFS s'engage à participer à différents évènements. Les évènements peuvent être divers : événements dédiés au handicap (DUODAY), évènements en ligne (hellohandicap), salon de l'emploi nationaux, salons/forum locaux. La participation à ces évènements sera inscrite dans le plan d'action annuel.

Afin d'accompagner la présence de l'EFS et valoriser sa politique handicap, des kits de communication sont créés. Ces kits sont également utilisés dans le cadre des partenariats avec les écoles.

#### 3.3.3 Le développement de partenariat avec des acteurs extérieurs

Pour assurer la visibilité de l'EFS et de sa politique handicap, et ainsi favoriser le recrutement des travailleurs handicapés, l'EFS, au travers de ses ETS, développe le partenariat avec les différents acteurs locaux, tels que les organismes de placement spécialisés (CAP EMPLOI).

Un suivi de ces partenariats est réalisé chaque année au moment de la commission de suivi.



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

## 4 Accueil et intégration des travailleurs en situation de handicap

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

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

### 4.1 Accueil des travailleurs en situation de handicap

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

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

Pour réussir pleinement cet accueil, trois acteurs s'assurent du bon accompagnement des nouveaux salariés : le responsable hiérarchique, le référent handicap régional et/ou le responsable RH et l'équipe.

Ces actions seront également mises en place pour tout salarié déclarant sa situation de bénéficiaire de l'OETH après son embauche. Le référent handicap régional adaptera les actions en fonction de la situation et des besoins de celle-ci.

### 4.2 Suivi de l'intégration

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

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

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



## 5 Développer les mesures favorisant l'employabilité et prévenant la désinsertion professionnelle

La prévention, l'anticipation et la coopération des acteurs sont des meilleures garanties de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Plusieurs dispositifs existent :

### 5.1 Cellule d'amélioration de la Prise en charge des personnels en situation de Handicap (CAP'TH)

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

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

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

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

La Mission handicap nationale<sup>3</sup>, est amenée à proposer des actions transverses aux ETS (ex : aménagements, mises aux normes, marchés à contractualiser pour acheter des équipements, formations ou sensibilisation ou accompagnements transverses de la ligne managériale ou RH ou autres...) pour solutionner les problématiques rencontrées dans les établissements.

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

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

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

La cellule régionale comprend les membres suivants :

- Le référent handicap régional ;
- Le représentant handicap du CSE<sup>4</sup>.

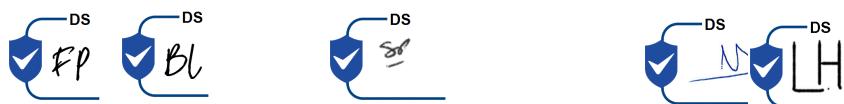
Et peut également accueillir, quand nécessaire :

- Le responsable formation ;

<sup>3</sup> La Mission handicap nationale pilote et coordonne la politique handicap et son budget, en lien avec les régions, suit les déploiements régionaux et les indicateurs consolidés et met en œuvre les actions transverses, en lien avec les expertises internes (formation, embauche, communication, achats, QVT/ergonomes...) ou externes (spécialistes et acteurs du Handicap) ; elle est composée du responsable du département QVT, du chargé(e) de mission Handicap et des membres du réseau handicap en région.

<sup>4</sup> Les attributions et moyens du Représentant handicap du CSE sont définis dans l'Accord relatif au droit syndical et à la modernisation du dialogue social.

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



## 5.2 Mesures d'accompagnement en faveur de l'employabilité

### 5.2.1 Mesures liées à l'adaptation au poste de travail

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

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

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

#### 5.2.1.1 Analyse des situations de travail

Dans le but d'adapter au mieux la situation de travail complète à la situation de handicap du BOETH, une analyse ergonomique peut être nécessaire. Cette analyse peut être réalisée par des spécialistes en interne (Service QVCT National) ou externes par le CAP Emploi, le Service de Santé et de prévention au travail. Cette analyse permet de rendre des préconisations visant à compenser le handicap dans la situation de travail exercée. Dans tous les cas le salarié reste au cœur de la démarche, ainsi que le référent handicap régional, et le médecin du travail si besoin.

Les préconisations peuvent porter sur de l'aménagement de matériel (cf. annexe 1) et/ou de l'aménagement de l'organisation du travail.

#### 5.2.1.2 Aménagement matériel

Le matériel préconisé a pour but de compenser tout ou partie du handicap du salarié. Il sera pris en charge sur le budget de l'accord. Pour certaines aides (voir détail en annexe 1), le travailleur doit, en premier lieu, solliciter les aides de droit commun (MDPH, mutuelle, prévoyance). Il peut être aidé dans ses démarches par le référent handicap régional.

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

Des demandes de subvention pourront être faites auprès de l'AGEFIPH et seront complétées par le budget de l'accord.

### 5.2.1.3 Aménagement de l'organisation du travail et/ou horaire de travail

Conformément à la législation en vigueur<sup>5</sup>, les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier, à la demande du médecin du travail, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

Les salariés en situation de handicap, sous condition d'ancienneté minimale de 10 ans, peuvent bénéficier d'une réduction de leur temps de travail, dans la limite de 60% de la durée du travail à temps plein, pendant une durée maximale de 5 ans avant la retraite.

Dans un délai de 4 mois, ils doivent faire deux demandes par écrit : l'une relative à la demande de départ à la retraite en précisant la date de liquidation souhaitée et l'autre concernant la diminution du temps de travail et le dispositif de maintien de cotisations.

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

Les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'un montant égal à 10% du salaire de base mensuel brut avant réduction de leur temps de travail pendant 5 ans au maximum avant la date de leur départ à la retraite. Cette prime ne peut cependant pas avoir pour effet une augmentation de leur rémunération mensuelle fixe brute perçue avant réduction du temps de travail.

L'EFS prend en charge le maintien des cotisations sociales patronales et salariales au régime général des retraites sur la base d'un salaire correspondant au temps plein. Ce mécanisme ne vaut que pour les cotisations retraite de base au régime général ; l'IRCANTEC n'acceptant pas ce mode de cotisation et l'AGIRC étant exclu du dispositif, les cotisations patronales et salariales complémentaires restent donc proportionnelles au temps de travail.

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

Le mise en œuvre du télétravail, quand l'activité le permet, peut être une solution mobilisable. Cette solution temporaire ou pérenne s'accompagnera d'un suivi régulier de la situation afin de garantir le lien social avec les équipes et éviter tout isolement du salarié. Un aménagement matériel de la situation de travail pourra également être faite dans cette situation.

### 5.2.1.4 Financement d'équipements individuels spécifiques

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

Ces aides, dont le détail est disponible en Annexe 1, facilitent la vie professionnelle mais aussi la vie privée : elles peuvent concerner notamment des appareillages de compensation du handicap (appareil auditif, prothèse, fauteuil roulant...).

### 5.2.1.5 Transports et déplacements

Afin de faciliter la mobilité des salariés en situation de handicap vers leur lieu de travail, l'EFS propose la mise en place de différentes mesures dont le détail est disponible en annexe 1.

Par ailleurs, les véhicules de service utilisés par des travailleurs en situation de handicap sont aménagés en fonction des besoins propres de la personne et, pour les travailleurs contraints d'utiliser leur

<sup>5</sup> Article L 3121-49 du code du travail

véhicule personnel du fait de leur handicap, des solutions d'aménagement du véhicule, d'accès et de stationnement permettant un accès facilité au poste de travail sont mises en place.

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

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

Dans le cadre des déplacements professionnels, la politique voyage et avec l'appui du médecin du travail (garant de l'adéquation du poste et de la santé du travailleur handicapé), un aménagement complémentaire pourra être proposé.

## 5.2.2 Etude des possibilités de reclassement

### 5.2.2.1 En interne

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

Le travailleur en situation de handicap peut solliciter un rendez-vous avec son responsable hiérarchique et/ou référent handicap régional et/ou Service RH afin d'anticiper sa situation de maintien ou de reconversion professionnelle. L'Entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel sont des temps permettant d'échanger sur les souhaits de projet professionnel et/ou rappeler l'existence des dispositifs.

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

- Saisine de la CAP'TH pour la mise en place d'un suivi ;
- Réalisation d'un bilan spécifique tels que des bilans de compétences pour aider à poser son projet en fonction de ses contraintes liées au handicap ; Le travailleur en situation de handicap pourra être orienté vers un organisme compétent (Conseil en évolution professionnel) et pourra choisir l'organisme de son choix ;
- Proposition des postes ouverts correspondant au projet professionnel identifié ;
- Actions de formations selon les besoins d'évolution et/ou de reconversion identifiés dans le projet professionnel ;
- Période d'immersion dans le poste envisagé avec suivi encadré par le référent handicap régional et le responsable pour confirmer le projet professionnel et son adéquation avec les souhaits et contraintes du travailleur et de l'équipe ; cette période est de 7 jours ouvrés renouvelables afin que ce dernier puisse identifier l'ensemble du poste. Le cas échéant, le salarié informe l'employeur de son intention de bénéficier de cette période d'immersion dans le délai imparti pour répondre à la proposition de reclassement. A l'issue de cette période d'immersion, le salarié informera l'employeur de son acceptation ou de son refus du poste proposé, les frais associés sont pris en charge dans le cadre de sa mission (politique voyage).
- Reprise adaptée du travail avec accompagnements et/ou aménagements spécifiques.



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

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

D'autres dispositifs légaux existent tels que l'essai encadré (dans le cadre d'un arrêt de travail), le contrat de rééducation professionnelle en entreprise.

#### 5.2.2.2 Reclassement externe

Dans le cas d'une impossibilité de reclassement interne d'un salarié bénéficiaire d'une obligation d'emploi<sup>6</sup> déclaré inapte par le service de santé du travail, le salarié peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un accompagnement s'inscrivant dans le cadre d'une démarche d'accompagnement à la mobilité externe.

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

#### 5.2.2.3 Situation d'inaptitude et attente de reclassement

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

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

L'EFS s'engage à maintenir la rémunération fixe (salaire de base et prime d'expérience) du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés déclaré définitivement inapte à son poste durant le premier mois suivant la visite médicale au cours de laquelle cette déclaration est faite, dès lors que ce salarié justifie d'un an d'ancienneté au sens de l'article 3-1-3 de la convention collective de l'Etablissement français du sang. Dans le cas où la sécurité sociale verse des indemnités journalières durant cette période, le salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des Travailleurs Handicapés ne bénéficie que du complément de salaire. A l'issue de ce délai d'un mois, les dispositions légales relatives à la reprise du versement du salaire s'appliquent.

### 5.3 L'accessibilité de l'information/Accessibilité numérique

L'EFS veille à prendre en compte les principes d'accessibilité dans ses outils et ses supports de communication interne. Le service Qualité de vie et conditions se tient à disposition afin de conseiller et proposer des actions d'accessibilité.

---

<sup>6</sup> C. trav., art. L 5212-13



## 5.4 Accompagnement dans la Démarche d'obtention ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

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

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

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

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

### 5.4.1 Démarche d'obtention et/ou de renouvellement de la reconnaissance de la Qualité de travailleur handicapé

Afin de mieux accompagner le personnel qui fait une première demande ou un renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Commission des droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (C.D.A.P.H), l'accord prévoit une journée d'absence rémunérée. Cette journée peut être prise en une fois ou par demi-journée.

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

### 5.4.2 Démarches médicales et administratives

Une autorisation d'absence rémunérée de **deux jours supplémentaires par an**, dédiée aux démarches médicales et administratives, est accordée aux personnels en situation de handicap. Ce droit s'acquiert par année civile, et les jours peuvent être pris par journée ou demi-journée.

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

## 5.5 Formation des acteurs

L'EFS forme prioritairement les acteurs du handicap afin qu'ils puissent assurer leur rôle d'interface entre les différents acteurs de l'établissement et l'Obligation de l'Emploi des Travailleurs Handicapés.

L'ensemble du personnel RH est informé sur les engagements de l'accord, et est formé régulièrement aux sujets de handicap (type de handicap, au principe de non-discrimination, aux différents dispositifs).

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



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

### 5.6.1 Déroulement des parcours professionnels et formation

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

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

- Rendre accessible les formations aux travailleurs en situation de handicap, de la conception au déploiement. Les formations mises en œuvre devront systématiquement prendre en compte la nature des restrictions liées au handicap des stagiaires ;
- Mobiliser tous les dispositifs de formation professionnelle continue à leur disposition au même titre que pour les autres personnels ;
- Rendre accessibles les locaux internes en intégrant les restrictions connues issues du handicap.

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

La Mission handicap Nationale prend en charge dans le cadre de l'accord :

- Les surcoûts liés aux aides humaines et/ou techniques et/ou aux moyens à mettre en place pour permettre au salarié de compenser son handicap en situation de formation.
- Les éventuels surcoûts en lien avec le handicap et relatifs aux transports vers les lieux de formation et/ou à des besoins spécifiques d'hébergement pour mieux gérer par exemple la question de la fatigabilité,
- À l'inscription à une formation, l'établissement informe le centre de formation des éventuels besoins spécifiques du stagiaire en situation de handicap, afin que le centre prenne les mesures nécessaires.

### 5.6.2 Evolution de l'emploi et des organisations

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



## 6 Maintenir les liens et les prestations confiés au secteur adapté et protégé

La politique de sous-traitance se décline comme suit :

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

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

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

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

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

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

### 7.1 Communication interne

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

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

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

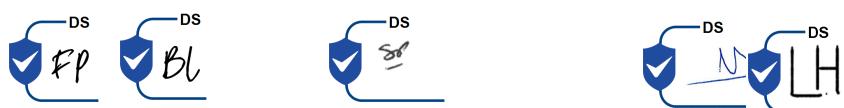
Il est rappelé annuellement les différents dispositifs existants et prévenant la désinsertion professionnelle auprès des salariés, de l'encadrement et des RH. Il est aussi rappelé que l'EFS possède un fond social pour l'ensemble des salariés.

### 7.2 Communication externe

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

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

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



## 8 Pilotage et suivi de l'accord

### 8.1 Financement de la politique handicap

Toutes les actions prévues dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord sont imputées sur le budget alloué, dans le respect et en application des dispositions réglementaires en vigueur sur l'année concernée.

L'EFS s'engage à dépenser l'intégralité des sommes allouées dans le cadre de la mise en œuvre des actions du présent accord.

### 8.2 Pilotage

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

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

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

### 8.3 Bilan annuel de l'accord

L'évaluation des résultats des actions menées chaque année est réalisée à l'occasion d'un bilan global établi conformément à la trame des indicateurs (annexe 3).

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

Ce bilan, dépourvu de toute information nominative, est présenté une fois par an à la commission de suivi de l'accord.

### 8.4 Commission de suivi

La commission de suivi est composée de :

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

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

- Le suivi des indicateurs de l'accord (annexe 3) ;
- Le suivi du budget dédié ;
- La proposition d'actions à prioriser permettant l'atteinte des objectifs fixés.

Son fonctionnement :

L'EFS organise une commission de suivi annuelle permettant de renforcer les échanges et le partenariat avec les organisations syndicales.

La Commission de suivi est présidée par le Directeur des Ressources Humaines national ou son représentant. Il est convenu les modalités de fonctionnement suivantes :

- Une réunion annuelle ordinaire. Une réunion extraordinaire pourra être convoquée à la majorité de ses membres ou à la demande de la direction ;

- Les documents afférents aux réunions sont remis aux membres au moins 8 jours avant chaque session.

## 9 Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans ; les avantages tirés du présent accord, cesseront de plein droit au terme de son application fixée au 31 décembre 2028.

## 10 Dénonciation et révision de l'accord

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

Pendant sa durée d'application, le texte peut faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables (articles L2222-5, L2261-7-1 et L2261-8 du Code du travail). Celle-ci peut être requise notamment au cas où les modalités de mise en œuvre n'apparaîtraient plus conformes aux principes ayant servi de base à son élaboration.

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

La demande écrite est notifiée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes de l'accord.

Une négociation doit s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

## 11 Renouvellement

Dans le courant de sa troisième année d'application et au plus tard six mois avant le terme de l'accord, soit au plus tard le 30 juin 2028, l'EFS convoque l'ensemble des organisations syndicales représentatives pour examiner le bilan de l'accord. A cette occasion, l'opportunité de négocier un nouvel accord est examinée.

Toutefois, à défaut d'un nouvel accord, le présent accord et tous les avenants s'y afférent s'éteindront de plein droit au 31 décembre 2028, sans pouvoir être ni transformés ni requalifiés en un accord à durée indéterminée.

## 12 Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, le présent accord sera déposé de manière dématérialisée auprès de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Drieets, d'Ile-de-France et un exemplaire sera remis au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny.





## 13 Signature électronique

Le présent accord est conclu par signature électronique selon les modalités fixées par l'accord relatif au droit syndical et à la modernisation du dialogue social prévoyant le recours à la signature électronique en vue de la conclusion des accords collectifs à l'EFS.

Fait à Saint-Denis, le 23 décembre 2025, en 1 exemplaire original certifié électroniquement

DS  
FP

DS  
St

DS  
M  
DS  
LH



Frédéric PACOUD

DocuSigned by:  
 FREDERIC PACOUD  
8452670D4CC749A...

Etablissement Français du Sang

Benoît LEMERCIER ou Frédéric DIDELOT

DocuSigned by:  
 BENOIT LEMERCIER  
F8A8F2BE72E141A...

Fédération CFDT Santé – Sociaux

Steeve PENO ou Cécile GUILLOT

DocuSigned by:  
 Steeve PENO  
4207ABC3921A4BC...

Patricia ANCEAU ou Nicolas DEHNIG

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

Leila HAISE ou Sylvie DUPRESSOIR

DocuSigned by:  
 Patricia ANCEAU  
4BCC0F20FE4F459...

DocuSigned by:  
 Leila HAISE  
3211DD1198F446E...

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

Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé

## ANNEXE 1 – Aides à la compensation du handicap en situation de travail

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

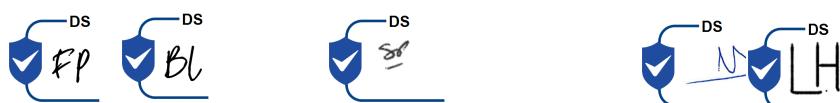
Le dossier est instruit par le référent handicap régional à partir des éléments recueillis par l'établissement (CAP'TH, RH, médecin, responsable hiérarchique, fournisseurs spécialisés) puis transmis à la mission Handicap nationale pour arbitrage selon les critères et pièces justificatives précisés ci-dessous.

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

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

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

Des demandes de subventions pourront également être faites auprès de l'AGEFIPH.



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



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



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



## ANNEXE 2– Budget prévisionnel de l'accord

BUDGETS PREVISIONNELS	
<b>2026</b>	150 000€
<b>2027</b>	150 000€
<b>2028</b>	150 000€

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



## ANNEXE 3 – Indicateurs de suivi

Thème	Article de l'accord handicap	Sous-articles	N°	Nom indicateur	Précisions sur l'indicateur	Source
3 : Poursuivre une politique active d'embauche et d'intégration des travailleurs en situation de handicap	3.1 Définition d'un plan d'embauche		1	Nombre de travailleurs handicapés	ETP annuel présents durant l'année tous contrats confondus (CDI, CDD, MAD, intérim, alternance, stage) déclinés par région et par activité	IT4 SAP
		/	2	Mise à disposition	Nombre de personnes mises à disposition	ETS
		/	3	Taux d'emploi	Taux d'emploi national et par ETS	DOETH
		/	4	Nombre de titres de travailleur handicapé	RQTH, IP au moins égale à 10%, pension d'invalidité, etc...	IT4 SAP
		/	5	Nombre de travailleurs handicapés recrutés	ETP annuel recrutés durant l'année tous contrats confondus (CDI, CDD, MAD, intérim, alternance, stage)	IT4 SAP
		/	6	Nombre de départ	ETP annuel départ	IT4 SAP
	3.2. Encourager le recrutement des alternants et stagiaires		7	Solde de la taxe apprentissage	Suivi de l'attribution de la taxe à des centre de formation éligibles dédiés aux travailleurs handicaps	ETS
	3.3. Poursuivre et améliorer la visibilité de la politique handicap de l'EFS dans le cadre du recrutement	/	8	Nombre d'offres d'emploi consultées	Nombre d'offres d'emploi général et nombre d'offres consultés via le site AGEFIPH	DRH N
	/	/	9	Nombre de participation aux évènements dédiés au handicap	Participation à des salons de l'emploi Nombre de contacts / visites/ stagiaires	DRH N /ETS
5 : Développer les mesures favorisant l'employabilité et prévenant la désinsertion professionnelle	5.1 Cellule d'Amélioration de la Prise en charge des personnels en situation de handicap	/	10	CAP'TH	Nombre de réunions de la CAP'TH avec et sans participation du représentant handicap du CSE	ETS
	5.2. Mesures d'accompagnement en faveur de l'employabilité	5.2.1 Mesures liées à l'adaptation au poste de travail	11	Nombre de mesures d'accompagnements	Somme en quantité des salariés concernés par : aménagements de postes, aménagements d'horaires, financements de dispositifs de compensation (équipements individuels spécifiques), reclassements, mesures facilitant le transport entre domicile et travail, analyses ergonomiques, télétravail, accessibilité numérique, aménagement de véhicule de service	ETS
		5.2.2 Etudes de possibilité de reclassement	12	Reclassements	Nombre de reclassements	ETS
		/	13	Accompagnement externe	Nombre d'accompagnements externes	ETS
		/	14	Licenciement pour inaptitude	Nombre de licenciements pour inaptitude par région	SAP



/	/	/	15	Nombre de réductions du temps de travail avec prime mensuelle	Nombre de salariés concernés	SAP
	5.4. Accompagnement dans la démarche d'obtention ou de renouvellement de la RQTH		16	Nombre de jours TH utilisés	Journées d'absences autorisées associées à la démarche de RQTH et/ou aux démarches médicales et administratives selon l'accord	Nombre de jours TH utilisés
	5.5 Formation des acteurs		17	Nombre d'acteurs du handicap formés	Nombre d'acteurs formés et nombre d'heures par an et par ETS	Fœderis
	5.6. Prendre les dispositions permettant aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de parcours professionnels au même titre que l'ensemble des salariés		18	Accès à la formation	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts	Fœderis
	/	/	19	Accès à la formation par les travailleurs handicapés	Nombre de bénéficiaires, total des heures, total des coûts	Fœderis
	/	/	20	Accessibilité à la formation	Nombre d'adaptations de formation demandées	
	/	/	21	Réorganisation et handicap	Nombre de travailleurs handicapés impactés par une réorganisation	ETS
<b>6. Maintenir les liens et les prestations confiés au secteur adapté et protégé</b>			22	Sous-traitance	Montant de la sous-traitance	
7 Faire des engagements et des plans d'action un objectif partagé par toutes les composantes de l'établissement			23	Actions portées transversalement et nationalement	Nombre et natures des actions portées transversalement et nationalement	ETS
			24	Informations et actions de sensibilisation par ETS	Nombre d'informations et d'actions	ETS
			25	Informations et actions de sensibilisation nationales	Nombre d'informations et d'actions	ETS
			26	Actions de communication réalisées	Nombres et types d'actions internes et externes par an et par ETS	ETS
/	/	/	27	Mises aux normes ERP	Nombre de mises aux normes des locaux dans le cadre du dispositif ERP	DAIM
/	/	/	28	Mises aux normes hors ERP	Nombre de travaux réalisés pour mettre aux normes les locaux hors ERP	DAIM
<b>3. Pilotage et suivi de l'accord</b>			29	Pilotage du budget	Suivi de la consommation conformément à l'annexe budgétaire de l'accord , par an et par ETS.	ETS
/	/	/	30	Répartition du budget	Comparaison entre budget prévisionnel et réel par thématique	ETS

