



**ACCORD SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET L'INSERTION  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
DANS LE GROUPE SANOFI-AVENTIS EN FRANCE**

**ENTRE :**

Le Groupe sanofi-aventis représenté par Monsieur Frédéric CLUZEL agissant en qualité de Directeur des Relations Sociales du Groupe, dûment mandaté à cet effet,

**D'UNE PART,**

**ET :**

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de l'accord, à savoir :

CFDT représentée par Gérard YCRE

CFE – CGC représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

CGT-FO représentée par Jean-Claude REVY

**D'AUTRE PART,**

## SOMMAIRE

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 – Champ d’application .....</b>	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 – Maintien dans l’emploi.....</b>	<b>3</b>
<b>Article 2.1 - Principes.....</b>	<b>3</b>
<b>Article 2.2 -Mise en œuvre des actions de maintien dans l’emploi.....</b>	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 – Insertion des travailleurs handicapés .....</b>	<b>5</b>
<b>Article 3.1- Recrutement .....</b>	<b>5</b>
<b>Article 3.2 - Moyens mis en œuvre.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 3.3 - Intégration .....</b>	<b>6</b>
<b>ARTICLE 4 – Secteur Protégé .....</b>	<b>7</b>
<b>ARTICLE 5 – Accessibilité et Adaptation aux Mutations Technologiques .....</b>	<b>7</b>
<b>Article 5.1 - Accessibilité des locaux.....</b>	<b>7</b>
<b>Article 5.2 - Accessibilité des outils informatiques.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 6 – Information, Formation, sensibilisation et communication.....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 7 – Financement .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 8 – Communication de l’accord.....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 9 – Information et suivi .....</b>	<b>9</b>
<b>ARTICLE 10 – Durée – révision - Dénonciation .....</b>	<b>10</b>

## ANNEXES

- 1. Bénéficiaires de l’obligation d’emploi au sens de l’article L. 323-3 du Code du travail**
- 2. Rôle et Fonctionnement de la Mission Handicap**
- 3. Extrait de l’accord sur la formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie du 24 fevrier 2006 - « article 5 - Développement de la fonction tutorale »**
- 4. Financement**

## PREAMBULE

Les parties signataires, conscientes de leur responsabilité sociale et s'attachant depuis la création du Groupe sanofi-aventis à placer l'Homme au cœur de son action, souhaitent définir et renforcer par le présent accord une véritable politique en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap.

**Elles conviennent en outre, que des négociations sur le thème hygiène, sécurité, environnement et conditions de travail, notamment en termes de prévention pourront s'engager sur un périmètre plus large que le Groupe en France, par exemple l'Europe.**

Le présent accord a pour objectif de responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (directions, hiérarchies, collaborateurs, **organisations syndicales et instances représentatives du personnel** et plus particulièrement le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail - CHSCT) dans la définition et la mise en œuvre des moyens et mesures permettant le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes handicapées telles que définies à ce jour par l'article L. 323-3 du Code du travail (Annexe 1) et celles qui pourraient l'être dans le cadre d'évolutions législatives ultérieures.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants, sans que ceux-ci soient par ailleurs exclusifs :

- un suivi prioritaire des salariés handicapés, en vue de leur maintien dans l'emploi ;
- un effort soutenu sur les recrutements de salariés handicapés, quelle que soit la nature du handicap (physique, sensoriel, cognitif, mental ou psychique) sur l'ensemble des postes à pourvoir dans le Groupe;
- des actions de sensibilisation régulières ;
- le développement des relations avec le secteur protégé ;
- des actions visant à améliorer l'accessibilité aux lieux de travail ;
- **les moyens d'information dans le cadre des dispositions légales ;**
- **le développement du tutorat d'accompagnement des salariés handicapés.**

La réalisation de ces objectifs est détaillée dans les articles qui suivent.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des sociétés françaises dans lesquelles sanofi-aventis détient, à ce jour, directement ou indirectement plus de 50 % du capital et aux sociétés qui pourraient l'être dans le futur.

## ARTICLE 2 – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### Article 2.1 - Principes

Dans le respect de la volonté du Groupe sanofi-aventis, sans cesse réaffirmée, de ne pas exclure ses salariés au regard de leur handicap, le maintien dans l'emploi des salariés handicapés constitue une action prioritaire. Ce maintien doit être réalisé sans conséquence sur la classification et le salaire de base du salarié. **Les autres éléments de rémunération pourront faire l'objet de négociations locales spécifiques.**

Dans le Groupe, les situations de handicap peuvent être diverses. Elles sont souvent liées à la maladie, l'accident ou à une inaptitude temporaire ou définitive au poste de travail. L'action du

Groupe et de ses filiales consiste alors, en liaison avec les services de santé au travail (médecins du travail, infirmières) et sociaux, à tout mettre en œuvre par des moyens appropriés pour permettre le maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail. Ces actions doivent impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les Directions des Ressources Humaines, en liaison avec les médecins du travail et le CHSCT, sont chargées de l'orientation professionnelle et du reclassement interne ou externe de ces salariés; elles bénéficient du soutien de la Mission Handicap créée au niveau du Groupe dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont décrits à **l'annexe 2** du présent accord.

**Une information régulière sera faite dans les comités d'entreprise ou d'établissement.**

## **Article 2.2 - Mise en œuvre des actions de maintien dans l'emploi**

### **1. Aménagement de poste et accessibilité**

Les Directions veilleront à ce que l'aménagement et le contenu des postes correspondent aux aptitudes des salariés, à ce que les postes de travail soient accessibles, en prenant les mesures adaptées au handicap de chacun, en vue de faciliter au maximum la vie et le travail des personnes handicapées.

Les aménagements pourront se faire avec l'aide d'experts compétents (ergonomes spécialisés), des organismes officiels tels que le **Programme** Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH), Cap Emploi... , **en collaboration avec le CHSCT** et avec les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins.

Les Directions doivent mettre en œuvre tous les moyens permettant de faciliter l'accès au travail des personnes handicapées (logement, transport...).

Les Directions des Ressources Humaines, en liaison avec les services de santé au travail et le CHSCT veilleront à ce que les horaires des salariés handicapés ou **aidants déclarés** soient **aménagés** ou compatibles avec **leurs situations spécifiques**.

### **2. Formations**

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité réelle d'occuper son poste de travail, il est nécessaire d'envisager sa reconversion. Pour cela, il peut s'avérer indispensable de connaître ses aptitudes et son potentiel d'évolution.

Ainsi, tout salarié en situation de handicap sur son poste de travail bénéficiera, lorsqu'il en exprime le souhait, d'un bilan de compétences. Ce bilan **sera réalisé sur le temps de travail**, auprès d'organismes extérieurs adaptés, **choisis par le salarié**; étant entendu que le compte rendu de ce bilan ne pourra être transmis à l'employeur qu'avec l'accord de l'intéressé.

Plus généralement, la formation nécessaire à la reconversion se doit d'être spécifique. Le terme « spécifique » s'entend aussi bien quand la formation requise n'est pas dispensée en interne, ou lorsque l'état du salarié nécessite une prise en charge très individualisée. L'efficacité des formations dispensées passe par la mise en œuvre des moyens nécessaires adaptés au handicap du salarié.

Si, à l'issue de ces démarches, une solution interne **prioritairement dans son établissement puis dans le Groupe en France** s'avère impossible, **l'entreprise accompagnera le salarié dans sa recherche de reclassement externe**.

**En cas de mise en œuvre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi, les salariés handicapés bénéficieront d'une priorité de reclassement.**

### **ARTICLE 3 – INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

#### **Article 3.1- Recrutement**

En adéquation avec ses besoins d'emploi, le Groupe sanofi-aventis poursuit ses actions afin de favoriser le recrutement de travailleurs handicapés.

Ces recrutements pourront s'effectuer en CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation en vue d'une éventuelle intégration dans l'entreprise.

Pendant la durée du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2008, le Groupe sanofi-aventis s'engage à effectuer au minimum **120** recrutements de travailleurs handicapés.

2006 = **35**

2007 = **40**

2008 = **45**

**Tous les établissements seront mobilisés en vue de l'insertion de travailleurs handicapés et un effort particulier sera porté dans les secteurs accueillant de manière importante des activités tertiaires.**

Le plan d'embauche est élaboré au niveau national. Toutefois, l'emploi des personnes handicapées continuera d'être un objectif prioritaire pour chaque établissement.

**Le calcul de l'obligation d'emploi continuera de s'effectuer au niveau de chaque établissement mais les résultats seront consolidés au niveau du Groupe. Cela permettra ainsi d'appliquer le principe de péréquation entre tous les établissements et d'apprécier au niveau du Groupe, si l'obligation d'emploi est satisfaite.**

L'évolution du nombre d'embauches de personnes handicapées fera l'objet d'une communication spécifique lors du bilan annuel **de l'accord**.

#### **Article 3.2 - Moyens mis en œuvre**

Différents moyens listés non exhaustivement sont mis en œuvre pour favoriser l'embauche des personnes handicapées :

- ◆ transmission directe de tous les CV de personnes handicapées reçus par la Mission Handicap aux responsables de recrutement des métiers pour déterminer si le profil correspond à la demande,
- ◆ utilisation des réseaux généralistes ou spécialistes d'emploi,
- ◆ sensibilisation du management à l'accueil et aux besoins spécifiques de suivi des personnes handicapées,
- ◆ plan de communication avec les médias spécialisés dans le domaine du handicap,
- ◆ participation au « Club Etre », club d'échanges avec les entreprises partenaires sur l'insertion professionnelle des personnes handicapées,

- ◆ participation à des forums tels que l'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes diplômés (l'AFIJ), l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (L'ADAPT)... et manifestations **telles que la semaine de l'emploi des personnes handicapées**, afin de guider les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi,
- ◆ participation dans des associations d'accompagnement et d'insertion des personnes handicapées telles que l'association Tremplin, par exemple,
- ◆ **Sensibilisation interne par tous moyens adaptés.**

Une attention particulière sera portée à la possibilité pour tous les candidats d'accéder aux processus de recrutement et à la recherche, auprès des organismes spécialisés, de CV correspondant aux besoins de l'entreprise.

### **Article 3.3 - Intégration**

L'intégration d'une personne handicapée, **prenant en compte ses compétences et son évolution ultérieure**, suppose la mise en oeuvre de trois processus de base : l'insertion, l'accueil, l'information du personnel et du travailleur handicapé. C'est en s'appuyant sur ces trois passages réussis que l'intégration pourra se faire correctement.

Les moyens mis en oeuvre seront équivalents à ceux du maintien dans l'emploi.

#### **a) Insertion**

Pour permettre aux candidats potentiels d'accéder aux recrutements, l'entreprise s'attachera à collaborer avec les organismes externes spécialisés dans la préparation à l'insertion en milieu ordinaire. Elle leur facilitera également l'accès aux différentes étapes du processus de recrutement.

#### **b) Accueil**

Les Directions des Ressources Humaines, avec l'aide et le partenariat des services de santé au travail et sociaux ainsi que de l'encadrement, veilleront à ce que le travailleur handicapé qui intègre l'entreprise bénéficie d'un accueil personnalisé en vue de sa bonne intégration. Cette attention se portera tant sur l'équipe accueillante que sur l'adéquation des locaux et des outils. En outre, l'information auprès des instances représentatives locales sera réalisée conformément aux dispositions légales.

#### **c) Information**

Elle devra être réalisée, tant auprès du personnel que du travailleur handicapé, selon les spécificités du handicap.

En particulier, l'entreprise s'engage à ce que toute personne handicapée puisse avoir accès aux informations qu'elle communique. A cet effet, des mesures spécifiques continueront d'être prises en direction notamment des salariés présentant des handicaps sensoriels, (déficience visuelle, auditive, etc...).

Dès l'accueil ou **en fonction de l'évolution de l'état de santé de la personne**, l'entreprise informera le salarié sur les différentes formes d'aides qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes de l'accord.

#### **d) Formation**

En fonction des besoins, un accompagnement sous forme de tutorat, basé sur le volontariat, pourra être mis en place, tel que défini dans l'accord sur la « formation professionnelle et le développement personnel tout au long de la vie » du 24 février 2006, « article 5 - Développement de la fonction tutorale » (Annexe 3).

Une attention sera aussi plus spécifiquement portée sur les stages – quel qu'en soit le type : découverte, écoles ou validation de formation. Des contacts privilégiés avec les Centres de Reclassement Professionnel (CRP) seront renforcés.

#### **ARTICLE 4 – SECTEUR PROTEGE**

Le Groupe sanofi-aventis réaffirme sa volonté de développer des liens avec le secteur protégé, Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et Entreprises Adaptées (EA) et de leur confier un certain nombre de contrats de sous-traitance.

Les expériences d'accueil de personnels d'ESAT ou d'EA pourront être maintenues, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire.

Un point sur ces actions sera présenté lors du bilan annuel **de l'accord**.

Les liens avec les services Achats devront être renforcés, en vue à la fois de les sensibiliser aux spécificités de ce secteur et de les aider dans leurs recherches de centres pouvant répondre à leurs besoins.

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

#### **ARTICLE 5 – ACCESSIBILITE ET ADAPTATION AUX MUTATIONS TECHNOLOGIQUES**

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

##### **Article 5.1 - Accessibilité des locaux**

En conformité avec les dispositions légales, les directions d'établissement veilleront à l'accessibilité des locaux de travail aux salariés handicapés. Elles seront, en particulier, attentives à ce que toute construction nouvelle ou restructuration de bâtiment soit réalisée dans le respect des dispositions légales et réglementaires régissant l'accessibilité des personnes handicapées.

A ce titre, les lieux réservés au personnel seront aménagés selon les dispositions légales. Tous les locaux occupés par des personnes atteintes d'un handicap moteur devront être conçus ou équipés à terme pour permettre l'évacuation des personnes à mobilité réduite.

Une information régulière sur les éventuelles évolutions des dispositions légales en matière d'accessibilité des locaux sera effectuée au profit des responsables de la gestion du parc immobilier du Groupe sanofi-aventis.

Si le maintien dans l'emploi, ou l'embauche des personnes en situation de handicap moteur nécessite d'améliorer l'accessibilité d'un local non soumis à une obligation légale en ce domaine, cette action **sera** prise en charge au titre de l'article 7.

Les projets et réalisations dans ce cadre feront l'objet d'une information régulière des instances représentatives du personnel.

### **Article 5.2 - Accessibilité des outils informatiques**

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

Par anticipation des évolutions techniques, pour les applications développées ultérieurement et les progiciels achetés sur le marché, il sera défini des critères d'accessibilité qui figureront dans les éléments déterminants des cahiers des charges. Les déploiements tiendront compte des adaptations nécessaires à la maîtrise de l'outil par les personnes handicapées.

## **ARTICLE 6 – INFORMATION, FORMATION, SENSIBILISATION ET COMMUNICATION**

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

A cette fin, la Mission Handicap assure la diffusion de l'information **par le biais des correspondants sites** via des supports électroniques et/ou papier et encourage toute initiative locale de sensibilisation.

Le Groupe sanofi-aventis participe ou met en place des actions et manifestations pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées et pour contribuer à faire évoluer la perception du handicap dans la société.

## **ARTICLE 7 – FINANCEMENT**

La répartition prévisionnelle estimative des coûts des actions décrites dans le présent accord figure en Annexe 4.

### **1. Financement**

Le financement des mesures indiquées est assuré par la dotation budgétaire correspondant aux sommes **cumulées** que **les établissements** du Groupe sanofi-aventis auraient dû verser à l'Agefiph en l'absence d'accord.

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

## 2. Prise en charge

L'ensemble des actions décrites dans le présent accord est pris en charge, en tout ou partie, par le financement décrit ci-dessus. Cette prise en charge fait l'objet d'un bilan en fin d'année.

## 3. Engagement et suivi des dépenses

Les engagements de dépenses au niveau national sont validés par la Mission Handicap et sa hiérarchie selon leurs niveaux de délégation.

Les projets d'engagement de dépenses des sites sont validés par la Mission Handicap, puis font l'objet d'un engagement de dépenses selon les procédures internes.

## ARTICLE 8 – COMMUNICATION DE L'ACCORD

Conformément à l'article 6, la Mission Handicap assure la communication du présent accord au travers des différents supports d'information du Groupe.

Cet accord fait l'objet d'une information des instances représentatives du personnel et d'une diffusion au sein de chaque entreprise et/ou établissement sous la responsabilité des Directions des Ressources Humaines.

## ARTICLE 9 – INFORMATION ET SUIVI

Les chefs d'établissements et les Directions des Ressources Humaines recevront annuellement un bilan de la déclaration annuelle (DOETH) consolidé au périmètre du Groupe en France.

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

En conséquence, il est institué une commission de suivi composée de **6 représentants** par organisation syndicale (**1 par activité : Fonctions Centrales, sanofi pasteur, Opérations Scientifiques et Médicales, Opérations Pharmaceutiques France, Affaires Industrielles « Production/Distribution », Affaires Industrielles « Chimie »**) et de **représentants** de la direction du Groupe et de chaque activité.

Cette commission sera chargée de :

- vérifier la pertinence des présentes dispositions **au vu de** leur réalisation effective,
- examiner le bilan annuel présenté par la Mission Handicap ; ce bilan sera adressé aux organisations syndicales, **15 jours avant la réunion**, et à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP),
- proposer le cas échéant des aménagements à l'accord.

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

**Par ailleurs, un bilan de l'application locale de l'accord sera fait tous les ans dans chaque établissement au cours d'une réunion du comité d'établissement.**

## ARTICLE 10 – DUREE – REVISION - DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit du 1<sup>er</sup> Janvier 2006 au 31 décembre 2008, sous réserve de son agrément par les autorités administratives compétentes, selon les dispositions règlementaires.

Dans le courant de la 3<sup>ème</sup> année et au plus tard **avant la fin du premier semestre 2008**, la direction et les organisations syndicales se réuniront pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et pour négocier le cas échéant, les termes d'un nouvel accord.

Les engagements prévus au présent accord pourront être révisés en fonction de l'évolution de la réglementation ou d'une modification du périmètre du Groupe, après information des autorités administratives compétentes.

Conformément aux articles R 323-4 et suivants du Code du travail, cet accord sera transmis par la Direction des Relations Sociales du Groupe sanofi-aventis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris pour agrément. Il entrera en vigueur après son agrément et après accomplissement des formalités de dépôt prévues par les articles L. 132-2-2 point IV, L.132-10 et R. 132-1 du Code du travail.

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

Fait à Paris le 28 mars 2006

Pour la Direction : Frédéric CLUZEL

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Gérard YCRE

CFE-CGC, représentée par Rémi BARTHES

CFTC représentée par Christian BILLEBAULT

CGT représentée par Thierry BODIN

CGT-FO représentée par Jean-Claude REVY

# **ANNEXES**

---

**BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI AU SENS DE L'ARTICLE L.323-3**  
**DU CODE DU TRAVAIL**

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission Technique d'Orientation et de REclassement Professionnel (COTOREP) 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 anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
5. Les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
6. Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 %,
7. Les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ci-dessus,
8. Les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, si elles bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre,
9. 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,
10. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles,
11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

---

## **ROLE ET FONCTIONNEMENT DE LA MISSION HANDICAP**

### **1. Rôle**

La Mission Handicap a en charge l'animation et la mise en œuvre de la politique du Groupe en faveur des salariés handicapés telle que décrite au présent accord. Elle est placée au sein de la Direction des Relations Humaines du Groupe, sous l'autorité de la Direction des Relations Sociales.

Dans son activité, la Mission veille à s'entourer et s'appuie sur les professionnels de l'entreprise qui jouent un rôle majeur en direction des salariés les plus exposés, notamment dans le domaine de l'embauche, de la reconversion et du maintien dans l'emploi, tels que :

- les hiérarchies
- les médecins du travail et leurs équipes
- les assistantes sociales
- les Directions des Ressources Humaines.

En outre, dans la perspective de coordonner au mieux la mise en œuvre du présent accord, la Direction des Ressources Humaines de chaque entité nommera dans les trois premiers mois de l'application de l'accord un correspondant Mission Handicap (MH) par site. Il sera l'interlocuteur privilégié de l'ensemble des collaborateurs ainsi que du CHSCT de son entité et rendra compte à la Mission Handicap. Il s'engagera sur la promotion et l'application de l'accord, notamment dans la transmission de CV de candidats potentiels, ainsi que sur la réalisation des objectifs locaux.

Au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées (DOETH), la Mission Handicap effectue la consolidation des déclarations du Groupe sanofi-aventis, en vue de présenter annuellement le bilan des actions menées et des résultats obtenus, en tenant compte de la péréquation entre les établissements assujettis.

### **2. Fonctionnement**

La Mission Handicap est constituée, au jour de la signature du présent accord, d'un responsable, de deux chefs de projet et d'une assistante. Sur des sujets précis, elle fait appel à des chargés de mission ou des stagiaires.

Outre le travail de prospective et de contacts, elle est chargée de l'animation du réseau de correspondants handicapés et à ce titre est amenée à se déplacer régulièrement sur les sites du Groupe en France.

## **EXTRAIT DE L'ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE DEVELOPPEMENT PERSONNEL TOUT AU LONG DE LA VIE DU 24 FEVRIER 2006**

---

### **ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE**

#### **Article 5.1 - Introduction**

Le transfert des compétences revêt une grande importance dans la politique ressources humaines du Groupe sanofi-aventis. Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et constitue donc une réelle voie de contribution à la marche du Groupe.

Le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la période de professionnalisation, l'accompagnement des salariés nouvellement embauchés, le stage en entreprise, sont les cadres les plus courants de la mise en œuvre du tutorat.

Dans un contexte d'accélération des départs naturels dus aux évolutions démographiques et d'allongement de la durée d'activité professionnelle en raison de la réglementation en vigueur, la transmission des savoir et savoir-faire doit être anticipée et favorisée principalement sous les angles :

- du transfert des compétences des populations en partance vers les populations restant en activité, lorsque cela s'avère nécessaire,
- de la formation des nouveaux embauchés (insertion professionnelle),

L'examen de la pyramide des âges au niveau de chaque site, permet de dégager les orientations et définir les actions susceptibles d'être entreprises.

#### **Article 5.2 - Mission du tuteur**

La dispense des savoir, savoir-faire, savoir-être, est le fondement même de la mission.

Celle-ci peut prendre des formes multiples selon les cadres dans laquelle elle s'exerce et les publics auxquels elle s'adresse.

Il est cependant utile de préciser que le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le tutoré dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises sur la base de référentiels définis.

Cette mission doit s'effectuer dans le respect des personnes.

### **Article 5.3 - Formation du tuteur**

Le tuteur doit pouvoir bénéficier d'une préparation et d'une formation spécifique et si besoin d'un accompagnement de l'encadrement et des services Ressources Humaines.

### **Article 5.4 - Modalités du tutorat**

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise.

Ce choix est effectué par la Direction de l'établissement et les Responsables Ressources Humaines dès lors qu'un besoin est clairement identifié au sein de l'organisation.

Sont pris en compte le niveau de qualification, reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience et qui doit être au moins égal à celui des tutorés, ainsi que les aptitudes pédagogiques. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans et ne peut suivre les activités de plus de trois salariés à la fois.

Le tuteur dispose du temps et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

Il est précisé que lorsque le tuteur est un membre de l'encadrement, la relation tuteur-tutoré n'est pas une relation hiérarchique.

### **Article 5.5 - Reconnaissance des acquis**

Les conditions d'exercice de la fonction tutorale et les résultats obtenus sont examinés lors de l'entretien de développement du tuteur.

Les compétences développées par le tuteur dans sa fonction tutorale sont prises en compte dans son évolution professionnelle et tout particulièrement pour l'accès à des responsabilités d'encadrement ou encore, le développement de celles-ci.

Ces compétences peuvent notamment être valorisées dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines d'établissement, un bilan du tutorat est effectué en relation avec la hiérarchie, le tuteur et le tutoré.

Un bilan annuel site est présenté aux instances concernées.

### **Article 5.6 – Congé d'enseignement**

Conformément aux accords de branche, le congé d'enseignement s'exerce dans les conditions fixées à l'article L.931-28 du Code du Travail et aux articles 2-61 à 2-65 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003.

---

**FINANCEMENT****BUDGET DE L'ACCORD EN %**

<b>POSTES</b>	<b>ANNEE 1</b>	<b>ANNEE 2</b>	<b>ANNEE 3</b>
Cellule de suivi =Mission Handicap	<b>10</b>		
Plan de maintien dans l'emploi	<b>30</b>		
Plan, d'embauche et Accueil et insertion	<b>30</b>		
Formation et Sensibilisation/ communication	<b>25</b>		
Sous-traitance	<b>5</b>		
Autres mesures			
<b>TOTAL BUDGET DE L'ACCORD</b>	<b>100%</b>		