

ACCORD SUR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES 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

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

ANNEXES

1 –Rôle et fonctionnement de la Mission Handicap

2 – Financement

PREAMBULE

Le Groupe sanofi-aventis, conscient de sa responsabilité sociale et s'attachant depuis sa création à placer l'homme au cœur de son action, souhaite définir et renforcer par le présent accord une véritable politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Le présent accord a pour objectif de responsabiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (directions, hiérarchie, collaborateurs, partenaires sociaux...) dans la définition et la mise en œuvre des moyens et mesures permettant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées telles que définies par les dispositions légales applicables.

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

- un suivi prioritaire des salariés handicapés, dans la perspective de leur maintien dans l'emploi ;
- un effort soutenu sur les recrutements de salariés handicapés ;
- des actions de sensibilisation régulières ;
- le développement des relations avec le secteur protégé ;
- des actions visant à améliorer l'accessibilité aux lieux de travail et aux moyens d'information.

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 de 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.

Les salariés concernés par le présent accord sont ceux visés par les dispositions légales applicables déterminées par la loi du 11 février 2005 et ceux qui pourraient l'être dans le cadre d'évolutions législatives ultérieures.

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.

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 et sociaux, à tout mettre en œuvre par des moyens appropriés pour permettre le maintien dans l'emploi des collaborateurs reconnus travailleurs handicapés. Ces actions doivent impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

Les Directions des Ressources Humaines sont chargées de l'orientation professionnelle et du reclassement éventuels 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 dans l'annexe 1 jointe au présent accord.

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

1. Aménagement de poste et accessibilité

Les DRH veilleront à ce que le contenu des postes corresponde 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) et en collaboration avec les intéressés, les mieux à même de définir leurs besoins.

Les DRH, en liaison avec les services de santé au travail, veilleront à ce que les horaires des salariés handicapés soient compatibles avec les spécificités de leur handicap.

2. Formations

Lorsqu'un salarié ne peut plus 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 doit pouvoir bénéficier, lorsqu'il en exprime le souhait, d'un bilan de compétences réalisé auprès d'organismes extérieurs adaptés, 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.

ARTICLE 3 – Insertion des travailleurs handicapés

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, contrat de professionnalisation.

Pendant la durée du présent accord, soit jusqu'au 31 décembre 2008, le Groupe sanofi-aventis s'engage à effectuer 105 recrutements de travailleurs handicapés.

2006 = 30,
2007 = 35
2008 = 40

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

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

Article 3.2 - Moyens mis en œuvre

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

- ◆ transmission directe des CV de personnes handicapées 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 forum et manifestations, afin de guider les jeunes diplômés handicapés et les personnes handicapées en recherche d'emploi,
- ◆ participation dans une association d'accompagnement et d'insertion des personnes handicapées : l'association Tremplin, par exemple.

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 suppose la mise en oeuvre de trois processus de base : l'insertion (entrer dans l'entreprise), l'accueil (comment se passe-t-il ?), 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.

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 DRH, avec l'aide et le partenariat des services de santé au travail et sociaux ainsi que de l'encadrement, veilleront si nécessaire 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...).

d) Intégration

Dès l'accueil ou dès l'apparition d'un nouveau handicap, l'entreprise informera ses salariés sur les différentes formes d'aide qu'elle peut lui proposer, conformément aux termes de l'accord.

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 Réhabilitation par le Travail (CRP) seront renforcés.

ARTICLE 4 – Secteur Protégé

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.

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 – Accessibilité et Adaptation aux Mutations Technologiques

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

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 pourra être prise en charge au titre de l'article 6.

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 et 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 – 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 via des supports électronique 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 figurent en annexe 2.

Financement

Le financement des mesures indiquées est assuré par la dotation budgétaire correspondant aux sommes que le Groupe sanofi-aventis aurait 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.

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.

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 DRH.

ARTICLE 9 – Information et suivi

Les chefs d'établissements et les DRH 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 2 représentants par organisation syndicale signataire et de XX. représentants de la direction du Groupe et de chaque activité.

Cette commission sera chargée de :

- vérifier la pertinence des présentes dispositions à leur réalisation effective,
- d'examiner le bilan annuel présenté par la Mission Handicap ; ce bilan sera préalablement adressé aux organisations syndicales signataires et à la DDTEFP,
- proposer le cas échéant des aménagements à l'accord.

Cette commission se réunira une fois par an, pendant une journée.

ARTICLE 10 – Durée – révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, soit du 1^{er} Janvier 2006 au 31 décembre 2008.

Dans le courant de la 3^{ème} année et au plus tard trois mois avant la fin de la période d'application, 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.

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 (par délégation de Monsieur le Préfet 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 non avenue.

Fait à Paris le

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

Annexe 1

ROLE ET FONCTIONNEMENT DE LA MISSION HANDICAP

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 DRH

En outre, dans la perspective de coordonner au mieux la mise en œuvre du présent accord, la DRH 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 de son entité et rendra compte à la Mission Handicap. Il s'engagera sur la promotion et l'application de l'accord ainsi que sur la réalisation des objectifs locaux.

Au titre de la déclaration annuelle d'emploi des personnes handicapées, la Mission 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.

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 handicaps et à ce titre est amenée à se déplacer régulièrement sur les sites du Groupe en France.

Annexe 2

FINANCEMENT

Budget de l'accord en %

POSTES	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3
Cellule de suivi =Mission handicap	15		
Plan de maintien dans l'emploi	40		
Plan, d'embauche et Accueil et insertion	20		
Formation et Sensibilisation/ communication	20		
Sous-traitance	5		
Autres mesures			
Total budget de l'accord	100%		