

**ACCORD N°2022-10**  
**EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI**  
**DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP**

2/

**INSTITUT GUSTAVE ROUSSY**

114, rue Edouard Vaillant – 94805 VILLEJUIF Cedex – France – Tel : 01 42 11 42 11 – Fax : 01 42 11 53 00  
Centre de lutte contre le cancer autorisé à recevoir les dons et legs – ordonnance du 1<sup>er</sup> octobre 1945  
N° SIREN 775 74 11 01 CODE APE 8610Z CCP PARIS 709 26 Z

BS SS  
CF BZ

Entre **Gustave-Roussy**, 114 rue Edouard Vaillant à Villejuif, représenté par Monsieur Didier SAMARAN, Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

Et les **organisations syndicales représentatives de Gustave Roussy**,  
Représentées par leur délégué syndical,

d'autre part,

## **PREAMBULE**

---

Depuis plusieurs années, Gustave Roussy est engagé dans une politique d'insertion de personnes en situation de handicap avec au démarrage des accords handicap agréés et depuis 2019, un accord handicap non agréé, Gustave Roussy dépassant l'obligation d'emploi de 6% depuis plusieurs années.

A la veille du terme de l'accord handicap actuel (2019 – 2022), la Direction de Gustave Roussy est soucieuse de maintenir son engagement sur le sujet du handicap et entend proposer un nouvel accord renforçant cet engagement.

A ce titre, il est décidé de renégocier un accord qui ne sera pas soumis à demande d'agrément auprès de la DRIEETS en raison du dépassement du taux d'emploi légal. L'opportunité de cette nouvelle négociation va permettre de continuer à améliorer les dispositions en faveur des salariés en situation de handicap tout en tenant compte des évolutions réglementaires.

La Mission Handicap de Gustave Roussy, pilote de la politique handicap et de la mise en œuvre des actions, souhaite capitaliser sur les actions déjà engagées et poursuivre ses efforts sur les axes de progrès suivants :

- Maintenir et faire évoluer à plus de 6% le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap fixé par les textes législatifs,
- Poursuivre le travail de l'équipe pluridisciplinaire autour du maintien dans l'emploi par la prévention des risques professionnels et actions d'aménagement de poste,
- Accentuer la sensibilisation de l'ensemble du personnel de Gustave Roussy par une communication interne régulière sur le sujet du handicap,
- Développer une communication externe par la mise en avant de la politique handicap de Gustave Roussy,
- Renforcer les pratiques managériales sur le sujet du handicap,
- Favoriser l'accompagnement des salariés en situation de handicap pour la sécurisation de leur parcours professionnel via des dispositifs de renforcement de compétence ou projet de reconversion professionnelle,
- Développer d'autres actions sociales en partenariat avec l'assistante sociale et l'organisme de mutuelle/prévoyance pour accompagner les fragilités (financière, psychologique, familiale, sanitaire ...), auxquelles sont exposés les salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, Gustave Roussy peut se féliciter d'un taux d'emploi de 7,74% supérieur au taux d'emploi moyen de la fonction publique hospitalière (5,67%) ainsi qu'au taux moyen des centres de lutte contre le cancer (4%).

Face à ces constats, Gustave Roussy, en partenariat avec les organisations syndicales représentatives, souhaite vivement réaffirmer son engagement dans une politique volontariste en faveur de l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

ss  
JB  
Page 2 sur 15

Table des matières

|  |       |    |
|--|-------|----|
| <b>PREAMBULE</b>   | ..... | 2  |
| <b>ARTICLE 1 : CADRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD</b>                                  | ..... | 4  |
| 1.1    Cadre réglementaire.....  |       | 4  |
| 1.2    Bénéficiaires de l'Accord .....   |       | 4  |
| <b>ARTICLE 2 : ROLE DE LA MISSION HANDICAP</b> .....   |       | 5  |
| 2.1    Les acteurs de la Mission Handicap .....  |       | 5  |
| 2.1.1    Les acteurs internes .....  |       | 5  |
| 2.1.2    Les acteurs externes .....  |       | 5  |
| 2.2    Plan d'actions de la Mission Handicap .....   |       | 5  |
| 2.2.1    La sensibilisation et la communication interne .....                                |       | 5  |
| 2.2.2    Le recrutement et la communication externe .....                                    |       | 6  |
| 2.2.3    L'intégration.....  |       | 7  |
| 2.2.4    L'aménagement des postes et du temps de travail .....                               |       | 7  |
| 2.2.5    Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle ..... |       | 8  |
| 2.2.6    La formation.....   |       | 8  |
| 2.2.7    L'évolution de la pratique managériale .....  |       | 9  |
| 2.2.8    L'accompagnement des salariés en situation de handicap .....                        |       | 9  |
| 2.2.9    L'accompagnement des salariés Aidants.....  |       | 9  |
| 2.2.10    Les relations avec le STPA – TIH .....   |       | 9  |
| <b>ARTICLE 3 : AIDES SPECIFIQUES PROPOSEES PAR LA MISSION HANDICAP</b> .....                 |       | 10 |
| 3.1    Les aides liées à l'accès et au maintien en activité professionnelle .....            |       | 10 |
| 3.2    Les aides de compensation pour des activités de service à la personne.....            |       | 10 |
| 3.3    Dispositif spécifique d'absence autorisée payée avant le départ en retraite .....     |       | 10 |
| 3.4    Dispositif d'accompagnement social .....  |       | 11 |
| <b>ARTICLE 4 : BUDGET DE L'ACCORD</b> .....  |       | 11 |
| <b>ARTICLE 5 : PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD</b> .....                                       |       | 12 |
| <b>ARTICLE 6 : VALIDITE ET DUREE DE L'ACCORD</b> .....                                       |       | 12 |
| <b>ARTICLE 7 : REVISION DE L'ACCORD</b> .....  |       | 12 |
| <b>ARTICLE 8 : DEPOT ET AGREMENT</b> .....   |       | 13 |

## **ARTICLE 1 : CADRE ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

---

### **1.1 Cadre réglementaire**

- La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (dite loi « Pénicaud »),
- La loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi « PACTE »).

### **1.2 Bénéficiaires de l'Accord**

Le présent accord se situe dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivant du Code du travail, relatifs aux travailleurs handicapés, et notamment dans le cadre des dispositions de l'article L. 5212-8 relatives à la mise en œuvre des obligations de l'employeur par l'application d'un accord collectif.

Le présent accord s'applique à tous les salariés de Gustave Roussy bénéficiant de l'obligation d'emploi et visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, à la date de signature de cet accord :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;
- 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 ;
- 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 à l'article L. 241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cette liste peut être amenée à évoluer en fonction des évolutions réglementaires.

Tous les salariés ayant un des statuts détaillés ci-dessus peuvent, selon leurs besoins, bénéficier des dispositifs déclinés dans le présent accord. La Mission Handicap peut accompagner dans leurs démarches administratives les salariés souhaitant obtenir ce statut.

Les justificatifs devront être délivrés à la Mission Handicap pour bénéficier des dispositions de l'accord.

## **ARTICLE 2 :    ROLE DE LA MISSION HANDICAP**

---

Au titre de sa politique de gestion des Ressources Humaines, Gustave Roussy souhaite poursuivre la mise en œuvre par le biais du présent accord, d'un programme spécifique en matière d'emploi, de formation et d'insertion en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La Mission Handicap identifie avec des partenaires privilégiés (acteurs internes et externes) les salariés en situation de handicap et les accompagne dans une démarche de reconnaissance en évaluant les besoins pour une solution de compensation de handicap.

Ainsi, l'objectif d'accès et de maintien dans l'emploi est une priorité des Ressources Humaines et de l'encadrement.

### **2.1    Les acteurs de la Mission Handicap**

#### **2.1.1    *Les acteurs internes***

En complément des actions de sensibilisation et de communication gérées par la Mission Handicap, les services RH et SPST collaborent pour la gestion administrative et technique, l'accompagnement régulier et le conseil, la sensibilisation des équipes et la communication institutionnelle.

Lorsqu'une situation de handicap est identifiée, la Mission Handicap organise des entretiens ou des réunions, selon les besoins d'aménagement, d'organisation du travail, de conduite managériale ou psychologique, de la formation et/ou de compensation technique et humaine avec :

- ▶ Le salarié concerné,
- ▶ Le pôle Développement RH,
- ▶ Le manager,
- ▶ Le SPST (Médecin du Travail, Ergonome, Infirmières SPST, Psychologue du travail),
- ▶ Les fonctions et services supports (Achats, Informatique, Techniques, Communication),
- ▶ L'assistante sociale.

Et pour le fonctionnement et la gestion de la Mission Handicap avec :

- ▶ La DRH / DGA,
- ▶ Le Service de Comptabilité / DAF.

#### **2.1.2    *Les acteurs externes***

La Mission Handicap devra renforcer son réseau avec des partenaires spécialisés autour du handicap :

- Adhésion auprès d'organismes pour comprendre l'enjeu de l'évolution législative et bénéficier d'un espace de réflexion et de partage de bonnes pratiques (Réseau des référents handicap de l'Agefiph, Club Etre, ...),
- Rencontres et partenariats avec les acteurs publics régionaux et nationaux (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales ...),
- Identification d'un réseau de prestataires pour répondre aux besoins des salariés en matière de compensation du handicap et assurer une veille des nouvelles technologies.

### **2.2    Plan d'actions de la Mission Handicap**

#### **2.2.1    *La sensibilisation et la communication interne***

Le présent accord a pour objectif de renforcer la sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés par la mise en œuvre du plan de communication suivant :

SS

JB GBS

- Etablir un plan de communication pluriannuel,
- Proposer des actions de sensibilisation à l'ensemble des salariés de Gustave Roussy,
- Faire évoluer nos supports de communication et les mettre à disposition des salariés sur l'intranet.

Ainsi, l'ensemble de ces actions aideront à faire évoluer les représentations, ouvrir les esprits, libérer la parole et pallier le manque d'informations sur les différents enjeux du sujet du handicap.

**Plan d'actions de communication pour les années 2023, 2024 et 2025 :**

| Actions   | Public cible                                 | Thèmes abordés  |
|---|--|---|
| <b>Publication Newsletter</b>                               | Tous les salariés                            | Présenter la politique handicap et les interlocuteurs ressources.<br>Informer sur la notion de handicap au travail, sur la démarche de RQTH   |
| <b>Formation du management</b>                              | Tous les salariés en situation d'encadrement | Prendre en compte le handicap dans sa pratique managériale quotidienne, partager des expériences entre pairs.   |
| <b>Formation au recrutement</b>                             | Recruteurs                                   | Avec les partenaires sourcing handicap, dans le cadre de la conduite d'entretien avec un candidat en situation de handicap, la présentation des candidatures aux managers.<br>Présenter le processus de maintien dans l'emploi.   |
| <b>Actions de sensibilisation</b>                           | Tous les salariés                            | Se mettre en situation pour comprendre l'impact du handicap, et interroger ses représentations.<br>Se positionner par rapport à un collègue en situation de handicap.<br>Proposer un moment privilégié d'information sur un handicap en particulier, ou de réponses à des situations rencontrées dans un service. |
| <b>Enquêtes auprès de salariés en situation de handicap</b> | Salariés reconnus travailleurs handicapés    | Evaluer la prise en compte du handicap, axes de progrès.  |

**2.2.2 *Le recrutement et la communication externe***

Les compétences et capacités des candidats, ainsi que leur adéquation avec les besoins de Gustave Roussy, seront appréciées de manière identique à tous les salariés, que le candidat soit en situation de handicap ou non.

Le recrutement peut être réalisé quelles que soient la durée et la nature de contrat (CDI, CDD, Alternance, stages, Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, intérim, ...).

La recherche de nouveaux salariés en situation de handicap nécessite une démarche pro active afin d'entrer en relation avec des candidats potentiels.

Dans ce cadre, la participation à des évènements mettant en relation des candidats travailleurs en situation de handicap et des employeurs permettrait d'identifier de futurs salariés et de faire connaître l'engagement de Gustave Roussy en faveur du handicap auprès des candidats et des partenaires spécialisés.

SS  
JB  
CRB

De ce fait, les actions de sourcing décrites ci-dessous seront privilégiées :

- Sourcer activement des candidats en situation de handicap (partenariats avec Cap Emploi/Pôle Emploi et cabinets de recrutement spécialisés),
- Renforcer la participation à des forums de recrutement spécialisés,
- Valoriser l'engagement de l'organisation sur toutes les offres d'emploi,
- Développer le recrutement d'alternant en situation de handicap,
- Développer l'accueil de stagiaires en situation de handicap.

Il peut s'agir de :

- Stages pratiques intégrés aux parcours de formation et proposés par des écoles, des centres de formation pour apprentis (CFA) ou alternants ;
- Stages en entreprise proposés aux demandeurs d'emploi par Pôle Emploi tels que les PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) ou les POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) ;
- Stages mis en place par les établissements relevant du secteur du travail protégé et adapté tels que les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) ou les EA (Entreprises Adaptées).

La durée du stage en entreprise peut varier d'une semaine à plusieurs mois, suivant les objectifs du stage, la structure portant la convention, ainsi que la situation du stagiaire accueilli.

- Former les acteurs internes qui interviennent sur le recrutement par la proposition de modules spécifiques qui seront proposés lors de l'EAE.

### 2.2.3 *L'intégration*

L'accueil d'un travailleur en situation de handicap est un facteur essentiel de réussite à son insertion professionnelle et demande une démarche spécifique à son embauche et pour une mobilité interne.

Afin de prendre pleinement en compte les spécificités liées au handicap et garantir une intégration réussie, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre par un process d'intégration personnalisé du salarié qu'il soit nouvel embauché ou nouveau déclarant :

- Echange avec le Référent RH lors de son recrutement,
- Etude des besoins et compensation nécessaires à l'adaptation de son poste avec le SPST et le manager si besoin, pour une mise en place la plus précoce possible,
- Sensibilisation des personnes appelées à former son entourage professionnel avec son accord,
- Suivi du salarié en période d'essai,
- Mise en place d'un tutorat si nécessaire.

### 2.2.4 *L'aménagement des postes et du temps de travail*

En fonction du handicap et de son évolution, la Mission Handicap propose au salarié concerné les aménagements nécessaires du poste de travail sur la base des préconisations du médecin du travail.

Certains aménagements nécessitent l'appui de compétences externes (informatique, sensoriel...) :

- Des aménagements standard des outils informatiques et de télécommunications pourront être réalisés en partenariat avec le service informatique,
- Des aménagements du temps de travail seront mis en œuvre suite aux recommandations du SPST si les conditions d'emploi le permettent.

La Mission Handicap, en lien avec le pôle développement RH, accompagne le manager du salarié afin de faciliter la mise en œuvre des dispositifs nécessaires à l'adaptation du poste de travail, tels que par exemple la mise en place du travail à distance selon les modalités définies dans le cadre de l'accord Télétravail dès lors que la situation personnelle du travailleur en situation de handicap le justifiera et à condition que le service puisse intégrer cette organisation dans son fonctionnement.

SS  
 JB  
 Chp

En lien avec les contraintes du salarié en situation de handicap, un aménagement d'horaire ou d'organisation du travail adapté peut être mis en place en fonction des préconisations du médecin du travail.

#### **2.2.5 *Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle***

Le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle sont des axes de la politique des Ressources Humaines de Gustave Roussy pour limiter, autant que possible, les effets et les impacts de l'absentéisme.

Dans ce cadre, en collaboration avec la Mission Handicap et le SPST, le référent RH entreprend les premières démarches d'analyse de poste adapté pour reclasser les salariés en risque d'inaptitude ou déclarés inaptes par la médecine du travail.

Les dispositifs mis en œuvre pour prévenir la désinsertion professionnelle sont les suivants :

- La formation d'un comité pluridisciplinaire de surveillance composé de membres du SPST, du pôle développement RH et de la mission handicap qui aura pour mission d'analyser périodiquement les situations d'arrêts longs ;
- La proposition faite à chaque salarié en situation d'Handicap d'avoir un entretien annuel avec le chargé de la mission Handicap ;
- En lien avec notre gestionnaire prévoyance, la réalisation d'une communication ciblée aux salariés démarrant un arrêt long pour les sensibiliser aux questions de désinsertion professionnelle.

Les dispositifs précités sont en lien avec l'accord 2021-04 portant sur la prévention de l'exposition aux risques professionnels et au risque de la désinsertion professionnelle.

#### **2.2.6 *La formation***

Les salariés en situation de handicap ont accès à la formation comme tout salarié de Gustave Roussy. Les dispositifs de la formation professionnelle pourront être également mobilisés pour les salariés en risque d'inaptitude ou rencontrant des problèmes de santé nécessitant une reconversion ou réorientation professionnelle.

L'EAE est une des voies d'identification et également un moment privilégié pour le salarié en situation de handicap pour faire connaître ses besoins en formation. En effet, c'est un temps qui favorise les échanges entre le manager et le salarié, et permet de faire émerger les besoins de formations en lien avec l'évolution de la situation de santé du salarié en situation de handicap ou en risque d'inaptitude. A l'issue de cet entretien annuel, le manager échange avec la Mission Handicap sur les projets de formation repérés.

Il appartient au pôle de développement RH, en lien avec la Mission Handicap, d'accompagner les salariés concernés par les situations précitées et d'enclencher si nécessaire bilan de compétence, VAE, formation métier, etc et tout autre action de formation permettant le maintien en poste.

Il est précisé :

- Que le pôle de développement RH dispose d'un financement annuel de six bilans professionnels pour définir une évolution professionnelle et d'orientation pour le maintien dans l'emploi ;
- Que selon les disponibilités de financement de la formation, des formations de courte durée pourront être prises en charge en tout ou partie par la Mission Handicap notamment dans la perspective d'une formation qualifiante.

### **2.2.7 L'évolution de la pratique managériale**

Le management est un relai essentiel de la Direction des Ressources Humaines et des acteurs pluridisciplinaires sur les actions de maintien dans l'emploi, de réinsertion, d'intégration professionnelle pour les salariés en situation de handicap.

Des modules de formation spécifique destinés aux managers seront mis en place à compter de l'année 2023. Ils auront pour principales objectifs :

- De lever les appréhensions et les a priori du handicap ;
- D'identifier les rôles de chaque acteur interne ou externe ;
- De recenser les différents type d'handicap ;
- D'apprendre à accueillir et à intégrer le salarié en situation de handicap au sein d'une équipe ;
- D'adapter au poste et de maintenir dans l'emploi ;
- De comprendre les enjeux financiers.

Chaque manager pourra demander cette formation spécifique lors de son EAE.

### **2.2.8 L'accompagnement des salariés en situation de handicap**

Les salariés souhaitant entamer des démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap peuvent solliciter pour les accompagner le chargé de mission handicap et le SPST.

Dans le cadre de ses démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement de son statut de travailleur en situation de handicap mais également dans le cadre de la réalisation d'examens médicaux liés au handicap, le travailleur en situation de handicap bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 4 demi-journées par année civile (cumulables si besoin).

Ces autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'un justificatif et sous réserve d'une autorisation de sa hiérarchie en fonction des nécessités du service.

### **2.2.9 L'accompagnement des salariés Aidants**

La Mission Handicap informe et conseille les salariés aidants pour la reconnaissance de la situation de handicap de leur proche et pour bénéficier d'aides auprès des organismes publics et de prévoyance.

Dans le cadre des démarches administratives à réaliser pour son conjoint ou son partenaire lié avec lui par un PACS ou son enfant présentant un handicap reconnu par la loi de 2005, le salarié aidant bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de 2 demi-journées par année civile (cumulables si besoin).

Ces autorisations d'absence sont accordées sur présentation d'un justificatif et sous réserve d'une autorisation de sa hiérarchie en fonction des nécessités du service.

### **2.2.10 Les relations avec le STPA – TIH**

En complément des recrutements, toujours dans le cadre de sa politique d'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle, Gustave Roussy doit développer le recours à des entreprises adaptées (EA), à des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT), ou à la sous-traitance des Travailleurs Indépendants handicapés (TIH).

SS  
BS  
JB  
OF  
Bjg

Dans cette perspective, avec l'aide des différents acteurs du STPA-TIH (GESAT, UNEA, Handeco, etc.) et du service des achats, la mission Handicap réalisera une étude interne d'identification des actions/activités susceptibles d'être ainsi sous traitées.

### **ARTICLE 3 : AIDES SPECIFIQUES PROPOSEES PAR LA MISSION HANDICAP**

---

Les aides ont pour objectif l'accès et le maintien en activité professionnelle des salariés reconnus en situation de handicap.

Sont bénéficiaires des dispositions de cet article ce chapitre, les salariés listés à l'article « *Bénéficiaires de l'accord* », à l'exception des classements en deuxième catégorie d'invalidité (sous réserve d'une incapacité d'exercer une profession quelconque) et troisième catégorie d'invalidité.

Un budget déterminé spécifique est dédié à la Mission Handicap pour lui permettre de réaliser ces aides qui peuvent être complétées par des actions de financement ou cofinancement des organismes publics et de prévoyance.

#### **3.1 Les aides liées à l'accès et au maintien en activité professionnelle**

Ces aides seront examinées et accordées au cas par cas. Elles pourront revêtir différentes formes (aide à l'acquisition de matériel spécifique, appareillage et prothèse, aménagement de véhicule, aide au transport, aide à la vie sociale, ...).

Les aides accordées par l'Institut viendront en complément des participations d'autres organismes (sécurité sociale, mutuelle, ...).

#### **3.2 Les aides de compensation pour des activités de service à la personne**

Un chéquier CESU Handicap est proposé à tous les salariés en situation de handicap. Ce dispositif est une mesure incitative à la déclaration volontaire et au renouvellement du statut RQTH. Il est destiné à améliorer la compensation du handicap à domicile.

Les salariés en situation de handicap devront solliciter la Mission Handicap pour demander leur chéquier CESU.

Le montant disponible du chéquier CESU est de 330 euros par année civile à la signature de cet accord et octroyé par personne reconnue en situation de handicap, conformément aux conditions d'usage prévues par le législateur. Le salarié sera seul responsable de son usage, du paiement des charges sociales ainsi que des déclarations fiscales.

Le montant du chéquier CESU sera porté à la somme de 350 euros à compter de l'année 2023.

Afin d'optimiser l'utilisation des chèques CESU et de limiter les pertes financières afférentes, la Mission Handicap mènera une enquête auprès des bénéficiaires et, en liaison avec le prestataire, étudiera les axes d'amélioration des moyens de distribution.

#### **3.3 Dispositif spécifique d'absence autorisée payée avant le départ en retraite**

Le salarié en situation de handicap pourra demander à être placé en absence autorisée payée quelques mois avant son départ en retraite dans les conditions suivantes :

- Le montant des maintiens de rémunération sur cette période d'absence autorisée payée sera repris au moment du solde de tout compte. La retenue ainsi opérée sera imputée sur l'indemnité de départ en retraite (Article 3.1.6.2 de la Convention Collective des CLCC) ;
- L'absence autorisée payée ne pourra être accordée que par mois complets continus avant la date de départ en retraite et plafonnée au nombre de mois d'indemnité de départ à la retraite versée au salarié ;
- La demande à bénéficier de cette disposition devra être adressée à la Direction des Ressources Humaines avant le départ physique dans un délai correspondant au nombre de mois du préavis conventionnel + deux mois, le tout plafonné à six mois.
  - o Ce courrier devra donc faire état de la demande à bénéficier de cette disposition, mais également contenir la demande officielle de départ volontaire à la retraite du salarié ;
  - o Il sera impératif de joindre une attestation de la CNAV attestant du départ en retraite à la date indiquée dans le courrier précité. Sans ce document officiel, toute demande sera rejetée.

Cette disposition spécifique au salarié en situation de handicap n'est pas de droit, la Direction des Ressources Humaines se réservant la possibilité de ne pas répondre favorablement à la demande formulée.

### **3.4 Dispositif d'accompagnement social**

Gustave Roussy mesure la nécessité de l'accompagnement social, qui est un vecteur essentiel à la réussite de la prise en charge de diverses situations de handicap.

C'est ainsi que la Mission Handicap oriente le salarié en situation de handicap vers les services de dispositifs d'accompagnement social (Assistante Sociale, Fond d'Action Sociale ...).

## **ARTICLE 4 : BUDGET DE L'ACCORD**

---

Un budget annuel de 150.000 € est dédié au financement des actions et mesures prévues dans le présent accord défini en fonction du taux d'emploi de travailleurs handicapés.

Pour toute dépense engagée en faveur d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi, la qualité de bénéficiaire doit être acquise ou en cours d'acquisition à la fin de l'année en cours.

Ce budget pourra être révisé sur demande du Directeur des Ressources Humaines en fonction du nombre de bénéficiaires de l'accord.

Ce budget n'est pas reportable sur les exercices suivants pour sa part non utilisée sur l'année civile.

Les actions prévues au présent accord seront réalisées et financées dans la limite de ce budget. Leur prise en charge fera l'objet d'un budget prévisionnel en début d'année et d'un bilan en fin d'année, avec un suivi rigoureux selon les investissements priorisés, présenté au DRH.

### Budget annuel prévisionnel sur la durée de l'accord :

Pour rappel, la pesée financière est construite à minima sur la contribution qui serait normalement due au titre de l'année civile.

La répartition théorique du budget annuel de la mission handicap figure en annexe.

BS SS  
JB JF

La Direction des Ressources Humaines et le chargé de la Mission Handicap peuvent être amenés à revoir cette répartition théorique en fonction des besoins.

#### **ARTICLE 5 : PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD**

---

La mission Handicap a pour objectif de :

- Mettre en œuvre les dispositions du présent accord,
- Coordonner les actions des différents acteurs, partenaires et prestataires, notamment en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi,
- Etre l'interlocuteur des salariés en situation de handicap pour toutes les questions relatives au handicap, et pour l'information et l'accompagnement des démarches de reconnaissance du handicap,
- Etre le gestionnaire du budget au titre des actions mises en œuvre,
- Mettre en œuvre la DOETH.

Un bilan annuel de l'application de l'accord permettra le suivi qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre.

Ce bilan annuel sera présenté aux représentants du personnel et au comité de direction ; il sera transmis à la DRIEETS du Val de Marne en cas d'agrément.

Le bilan présente des indicateurs :

- Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap,
- Le nombre d'accompagnement relatif au projet professionnel,
- Le nombre d'actions en faveur du recrutement,
- Le nombre d'aménagement de poste,
- Le nombre de visites de reprise et pré-reprise,
- Le suivi de l'utilisation des CESU,
- Le volume d'achat au secteur adapté et protégé,
- Et tout autre indication liée au suivi budgétaire de l'accord.

#### **ARTICLE 6 : VALIDITE ET DUREE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord collectif d'entreprise est conclu selon les conditions de validité énoncées à l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2023.

#### **ARTICLE 7 : REVISION DE L'ACCORD**

---

Sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois, les organisations syndicales de salariés représentatives conformément aux dispositions de l'article L.2261-7-1 du Code du travail, pourront demander la révision de tout ou partie de cet accord.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des autres parties. Dans les trois mois qui suivent la notification de la demande, les parties doivent se rencontrer en vue de débattre de la nouvelle rédaction proposée.

SS  
JB  
OF  
BP  
Page 12 sur 15

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

**ARTICLE 8 : DEPOT ET AGREEMENT**

---

L'entrée en vigueur du présent accord n'est pas subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des prud'hommes.

Le présent accord collectif sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 28 octobre 2022

Pour les organisations syndicales,

CFDT BRAHIM Mounina-Jane  
BF

CGT BENATSOU Baya Benat  
BF

FO SUGRANES Sébastien SB

UNSA Elhemdal Jadda EJ

Pour l'Institut Gustave-Roussy,  
Monsieur Didier SAMARAN  
Directeur des Ressources Humaines



**Annexe 1**  
Liste des acronymes

|         |  |
|---------|--|
| AGEFIPH | Association nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées |
| BOETH   | Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés                                    |
| CDAPH   | Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées                                    |
| CFA     | Centre de Formation Adaptée  |
| DAF     | Direction des Affaires administratives et Financières  |
| DRIEETS | Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités    |
| DOETH   | Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés                                |
| DRH     | Direction des Ressources Humaines  |
| EA      | Entreprises Adaptées   |
| ESAT    | Entreprises et Services d'Aide par le Travail  |
| ESS     | Economie Sociale et Solidaire  |
| GR      | Gustave Roussy   |
| MDPH    | Maison Départementale des Personnes Handicapées  |
| OS      | Organisation Syndicale   |
| MH      | Mission Handicap   |
| RQTH    | Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé   |
| RH      | Ressources Humaines  |
| STPA    | Secteur du Travail Protégé ou du Travail Adapté  |
| SPST    | Service de Prévention et de Santé au Travail   |
| TH      | Travailleur en situation de Handicap   |
| TIH     | Travailleur Indépendant Handicapé  |
| UB      | Unité Bénéficiaire   |

SS  
 JB  
 ef  
 bg

**Annexe 2**  
**Budget de la Mission Handicap**

| AXES DE L'ACCORD   | %           | €                |
|--|-------------|------------------|
| <b>BUDGET DE REFERENCE</b>   | <b>100%</b> | <b>150 000 €</b> |
| <b>Plan d'Embauche</b>   |             |                  |
| - Partenariats avec les établissements de recrutement<br>- Participations à des forums de recrutement<br>- Publications d'offres d'emploi                                    | 20 %        | 30 000 €         |
| <b>Plan d'Insertion et de Formation</b>  |             |                  |
| - Dispositifs d'insertion spécifique : interprètes LSF...<br>- Formations des TH au-delà du plan de formation<br>- Surcoût de formation (interprètes, ...)<br>- dont le CESU | 26 %        | 40 000 €         |
| <b>Plan de Maintien dans l'emploi</b>  |             |                  |
| - Aménagements des postes<br>- Aménagements des locaux<br>- Aides individuelles  | 26 %        | 40 000 €         |
| <b>Relations privilégiées avec le Secteur Protégé et Adapté</b>  | 13.5 %      | 20 000 €         |
| <b>Plan de communication et de sensibilisation</b>   |             |                  |
| - Communication interne : livrets, affiches, animations...<br>- Communication externe : presse...<br>- Sensibilisation : animations, ateliers, conférences ...               | 13.5 %      | 20 000 €         |


  
 SS  
 JB  
 JP