

## ACCORD

### RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Période 2023 – 2025

L'accord est conclu entre les organisations professionnelles employeurs et salariées représentatives sur le champ défini par l'accord :

Entre d'une part :

- **AXESS,**

Et, d'autre part :

- **La Fédération nationale des Syndicats de Services de santé et Services sociaux (CFDT),**
- **La Fédération de la Santé et de l'Action sociale (CGT),**
- **Force ouvrière (FO Action sociale et FO Santé privée),**
- **SUD Santé sociaux.**

**Il est convenu ce qui suit :**

## SOMMAIRE

Préambule .....	3
Article 1. Champ d'application .....	4
CHAPITRE I – PLAN POUR UN ENGAGEMENT DURABLE.....	5
Article 2. Objectifs généraux. ....	5
Article 3. Les actions.....	5
CHAPITRE II – PLAN D'EMBAUCHE .....	8
Article 4. Objectifs généraux. ....	8
Article 5. Les actions.....	8
CHAPITRE III – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI .....	12
Article 6. Objectifs généraux. ....	12
Article 7. Maintenir au poste de travail : les actions.....	12
Article 8. Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude. ....	14
CHAPITRE IV – GESTION ET PILOTAGE DE L'ACCORD .....	16
Article 9. Financement du plan pluriannuel. ....	16
Article 10. Pilotage de l'accord.....	16
CHAPITRE V – CLAUSES JURIDIQUES .....	19
Article 11. Durée.....	19
Article 12. Conditions de validité. ....	19
Article 13. Modalités de compte-rendu aux services de l'État. ....	19
Article 14. Révision.....	19
Article 15. Formalités de dépôt et publicité.....	19

## Préambule

En application de l'article L5212-8 du Code du travail issu de l'article 67 de la loi du 5 septembre 2018, l'accord OETH conclu pour la période 2020-2022 peut être renouvelé une fois, pour une durée de 3 ans.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les conditions de renouvellement du précédent accord OETH pour la période 2023-2025.

### 1. Orientations et Priorités 2023-2025.

Les organisations représentatives s'accordent pour maintenir les orientations fixées pour la période 2020-2022 sur la période 2023-2025, à savoir :

- Mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques,
- Accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés,
- Ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités,
- Développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

### 2. Principes d'actions.

Les organisations représentatives s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

- La promotion du dialogue social de branche,
- Les organisations représentatives soulignent l'importance du lieu de négociation de l'accord au sein de la CCPNI de la BASSMS.
- La promotion du dialogue social  
Les organisations représentatives soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.
- La recherche de souplesse et d'innovation  
La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'accord. Les organisations représentatives entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'Accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.
- L'efficience  
L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations représentatives d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

- La valorisation des pratiques

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations représentatives font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

- La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations représentatives s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

### 3. Cadre juridique.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L.5212-13 et L.5212-15 du Code du travail.

\* \* \*

#### **Article 1. Champ d'application**

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

La liste des structures concernées sera fournie dans une annexe technique par l'OETH.

## CHAPITRE I – PLAN POUR UN ENGAGEMENT DURABLE

### **Article 2. Objectifs généraux.**

Les organisations représentatives partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'accord.

#### **Article 2.1. Le contexte et les spécificités du secteur.**

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- Une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée,
- Un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le Siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites,
- Une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

#### **Article 2.2. Les orientations.**

Les organisations représentatives placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs – du niveau national au niveau local – susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

### **Article 3. Les actions.**

#### **Article 3.1. La mobilisation des acteurs de l'entreprise.**

- La mise en mouvement de la gouvernance.

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'accord. Les organisations représentatives s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

A cette fin, l'association porteuse de l'accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants et des CSE à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

- L'implication des parties-prenantes et le dialogue social.

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties-prenantes de l'entreprise. Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes.

L'association porteuse de l'accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

- La construction d'une démarche concertée.

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les organisations représentatives soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

### **Article 3.2. L'organisation d'une politique handicap : Les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain.**

#### 3.2.1. La mise en place d'une organisation adaptée.

Les organisations représentatives considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de :

- Informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être,
- Organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet,
- Anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action,
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude,
- Sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/Travailleurs indépendants handicapés,
- Organiser des actions d'information et de sensibilisation internes,
- Assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'Accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences,
- Développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires,
- Piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multi filières, mono/multi régions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les organisations représentatives définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

#### 3.2.2. Le référent handicap de l'accord.

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un « référent handicap correspondant de l'accord » est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'accord

L'association porteuse de l'accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'Accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

### 3.2.3. Les référents handicap relais.

Dans toutes les entreprises où cela apparait pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'accord, peuvent être désignés des « référents handicap relais » de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de « généralistes » du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés.

L'accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

### 3.2.4 Moyens

Les référents handicap disposent des moyens en temps, nécessaires à leur mission au sein de l'entreprise.

## **Article 3.3. Des dynamiques de territoire.**

### 3.3.1. Les correspondants territoriaux des organisations représentatives.

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations représentatives de l'accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens inter-entreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation représentative ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'accord.

Ces correspondants de l'accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'accord.

### 3.3.2. Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées.

Les organisations représentatives entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label, etc.).

## CHAPITRE II – PLAN D’EMBAUCHE

### **Article 4. Objectifs généraux.**

#### **Article 4.1. Le contexte et les spécificités du secteur.**

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d’intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- Les deux tiers des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l’intervention sociale. L’exercice de ces métiers est très largement conditionné à l’obtention d’un diplôme d’État ou d’une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l’intervention sociale relèvent de l’accord, de même qu’un nombre significatif d’instituts de formation aux métiers du soin,
- Ces métiers du soin et de l’intervention sociale sont pour une large part d’entre eux très exigeants physiquement et psychologiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l’idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d’être soi-même en situation de handicap. Près de 40% des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu’il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire,
- La construction des certifications du secteur – axées sur la pratique professionnelle – a dès leur origine fait des établissements des lieux d’accueil, de formation et d’apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme,
- Les entreprises relevant de l’accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de Cap Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d’établissements et services d’aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en Instituts médico-éducatifs / Instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

#### **Article 4.2. Les orientations.**

Les organisations représentatives font de l’accès de travailleurs handicapés à l’emploi dans le secteur une des principales priorités de l’accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l’exemple en tant qu’employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu’à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l’attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d’exercer en milieu ordinaire. Si l’emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d’une personne en situation de handicap et d’une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations représentatives insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

### **Article 5. Les actions.**

#### **Article 5.1. Multiplier les mises en relation.**



Les organisations représentatives s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du DuoDay), mises en situation professionnelles, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formation préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la Loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'accord.

L'association porteuse de l'accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pole Emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

### **Article 5.2. Développer les formations en alternance.**

A travers le dispositif Oasis Handicap depuis 2014 et OASanté depuis 2018, les organisations représentatives ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les organisations représentatives se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les cœurs de métier du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'accord et des entreprises adhérentes.

### **Article 5.3. Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur.**

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations représentatives entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur – et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'accord – afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement, etc.).

L'accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'accord.

#### **Article 5.4. Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, Entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap.**

Les organisations représentatives s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations représentatives souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim, etc.). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, Instituts Médico-Éducatifs, etc.) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.

Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'accord. Les organisations représentatives se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'accord.

Le recours au secteur protégé et adapté – sous forme d'achats de prestations – constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé. Il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations représentatives s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

#### **Article 5.5. Accompagner les expériences de pair-aidance.**

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de « l'expertise d'usage » se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de « pairs ». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations représentatives soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

#### **Article 5.6. Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable.**

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations représentatives accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- L'accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle, etc.). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration,
- Lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié,
- Lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent – avec le soutien des mesures de l'accord – dans une dynamique de maintien en emploi.

## CHAPITRE III – PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

### **Article 6. Objectifs généraux.**

#### **Article 6.1. Le contexte et les spécificités du secteur.**

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- Le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche Accidents du travail/Maladies Professionnelles de l'Assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes, etc. Les troubles musculo-squelettiques et risques psycho-sociaux sont les deux risques les plus élevés,
- Ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement,
- Certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des « cœurs de métier » du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c'est notamment le cas des aides-soignants, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.

#### **Article 6.2. Les orientations.**

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations représentatives entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'accord.

### **Article 7. Maintenir au poste de travail : les actions.**

#### **Article 7.1 Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques.**

Les organisations représentatives sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les organisations représentatives entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail.

C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'accord.

L'association porteuse de l'accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de prévention et de santé au travail.

Les organisations représentatives s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'accord formation de la Branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

#### **Article 7.2. Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi.**

Les organisations représentatives incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de « cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi ». L'association porteuse de l'accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.

#### **Article 7.3. Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi.**

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de prévention et de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires, etc.) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'Accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien.

L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

#### **Article 7.4. Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques.**

Les organisations représentatives considèrent que la plus-value de l'accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile, etc.

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

**Article 7.5. Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.**

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.

En conséquence, les organisations représentatives souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en *risque immédiat d'inaptitude*, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

**Article 7.6. Observer le maintien en emploi des aidants familiaux.**

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations représentatives soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'Accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

A ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'association porteuse de l'accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

**Article 8. Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude.**

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de prévention et de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (*cf article 7.2*).

Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (Bilan de compétences et Conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'Opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations représentatives. L'accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

### **Article 8.1. Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur.**

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.

Les organisations représentatives entendent donc œuvrer pour que l'accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'inaptitude de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire.

L'association porteuse de l'accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'inaptitude.

L'accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'inaptitude d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'Association porteuse de l'accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'inaptitude.

### **Article 8.2. Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire.**

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

## CHAPITRE IV – GESTION ET PILOTAGE DE L'ACCORD

### **Article 9. Financement du plan pluriannuel.**

#### **Article 9.1. Versement de la contribution.**

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

A compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

#### **Article 9.2. Budget de l'accord.**

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

### **Article 10. Pilotage de l'accord.**

#### **Article 10.1. L'association porteuse de l'accord.**

La mise en œuvre et le pilotage de l'accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale – en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'accord – de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations représentatives, soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'Association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.



La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'Administration Paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'Administration Paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH. Le Conseil d'Administration Paritaire est composé des organisations représentatives sur le champ défini par l'accord. Les statuts de l'OETH fixeront les modalités de fonctionnement du Conseil d'Administration Paritaire.

Le Conseil d'Administration Paritaire met en place un Comité de Gestion des Interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

#### **Article 10.2. Rôle des organisations représentatives pour la promotion de l'accord au niveau national.**

Les organisations représentatives sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le Conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation représentative. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur des instances de l'OETH.

Les organisations représentatives s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- Diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
  - o de l'accord,
  - o des mesures liées,
  - o des évènements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
  - o des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord,
- Promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, DuoDay, etc.),
- Présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes,
- Sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes,
- Incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'accord,
- Etc.

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les organisations représentatives s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

#### **Article 10.3 Bilans d'activité.**

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'Administration Paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du Conseil d'Administration Paritaire et à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

**Article 10.4. Déplacement et temps de réunion.**

Les modalités de participation aux instances paritaires de l'OETH sont identiques à celles définies à l'article 5.3 de l'accord de branche visant à mettre en place une CPPNI et une association paritaire pour assurer la gestion du financement des instances paritaires du 29 octobre 2019.

Le remboursement des salaires des participants à ces réunions paritaires OETH sont identiques à ceux définis par le règlement intérieur de l'AFIP.

Les frais de déplacement (transport, hébergement, repas) des membres des instances sont pris en charge, a minima, selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Le financement de l'ensemble de ces frais de déplacement ainsi que le remboursement des salaires des participants aux instances paritaires OETH sont à la charge de l'association OETH.

## CHAPITRE V – CLAUSES JURIDIQUES

### **Article 11. Durée.**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, **du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025.**

### **Article 12. Conditions de validité.**

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), conformément au décret n°2019-521.

À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

### **Article 13. Modalités de compte-rendu aux services de l'État.**

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Conseil d'Administration Paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

### **Article 14. Révision.**

Les organisations représentatives peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

### **Article 15. Formalités de dépôt et publicité.**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du Ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 décembre 2022

**Pour les organisations d'employeurs  
représentatives :**

**AXESS**

DocuSigned by:

Marie-Sophie DESAULLE

7F498487352F419...

**Pour les organisations syndicales représentatives de  
salariés :**

**CFDT**

**Fédération nationale des Syndicats  
des Services de santé et Services sociaux**

DocuSigned by:

TESTUD Sonia

502FB5E6841F426...

**CGT**

**Fédération de la Santé et de l'Action sociale**

DocuSigned by:

Julie MASSIEU

F25BAB94956D42A...

**Force Ouvrière – Action sociale**

**Force Ouvrière – Santé privée**

DocuSigned by:

Franck HOULGATTE

3A8EC7A8DBF3403...

**SUD Santé sociaux**