

**ACCORD TRIENNAL 2006-2008 EN FAVEUR DE  
L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

# **SOMMAIRE**

## **PREAMBULE**

### **ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD**

- 1.1 – Le cadre légal
- 1.2 – Les principes

### **ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **ARTICLE 3 – ACTIONS RETENUES**

- 3.1 – Actions sur l'emploi
- 3.2 – Actions de sous-traitance
- 3.3 – Maintien de l'emploi
- 3.4 – Actions de formation
- 3.5 – Actions d'information et de sensibilisation
- 3.6 – Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel
- 3.7 – Soutien à des actions de promotion

### **ARTICLE 4 - CONDUITE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES PORTEUSES D'UN HANDICAP**

### **ARTICLE 5 – COMITE DE PILOTAGE NATIONAL**

- 5.1 – Les attributions du Comité de pilotage
- 5.2 – Réunions du Comité de pilotage

### **ARTICLE 6 – COMMISSION D'ORIENTATION ET DE SUIVI**

- 6.1 – Les attributions de la commission d'orientation et de suivi
- 6.2 – Réunions des commissions d'orientation et de suivi

### **ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD**

### **ARTICLE 8 – BUDGET**

### **ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION**

## **PREAMBULE**

Capgemini s'était engagée depuis 1996, dans le développement d'une politique active d'emploi des personnes handicapées en région Rhône-Alpes puis en région Ouest.

Forte de ces deux expériences, Capgemini souhaite s'engager plus avant en faveur de l'emploi des personnes handicapées et traduit sa volonté de s'associer plus étroitement aux objectifs de solidarité nationale définis par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

## **ARTICLE 1 – OBJET DE L'ACCORD**

### ***1.1 - Le cadre légal***

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (articles L 323-1 et suivants et R. 323-1 et suivants du code du travail) telles que modifiées par la loi du 11 février 2005.

Sont considérées comme personnes handicapées dans le cadre du présent accord tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi définis par l'article L. 323-3 du code du travail, et notamment :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP,
- 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 d'un régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité réduise au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire au titre du code des pensions militaires, d'invalidité et des victimes de la guerre,
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'allocation adultes handicapés.

### ***1.2 – Les principes***

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour assurer le maintien et l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées et de :

- favoriser le recrutement de personnes handicapées au sein du Groupe tel que défini à l'article 2 tant sur le plan humain, en facilitant l'intégration dans l'environnement de travail, que sur le plan matériel en permettant l'accès des personnes handicapées aux locaux professionnels et en adaptant, chaque fois que nécessaire les missions confiées aux collaborateurs ;

- engager des actions facilitant le maintien dans l'emploi des collaborateurs en « difficulté » lorsqu'un problème de santé apparaît ou évolue, en préparant notamment le retour des collaborateurs après une longue absence ;
- développer les contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées pour la fourniture de biens ou de prestations de services ;
- développer en faveur des personnes handicapées extérieures au Groupe tel que défini à l'article 2 des actions de formation en vue de préparer l'embauche de nouveaux collaborateurs ou leur insertion dans le milieu professionnel.

## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à toutes les sociétés constituantes de l'Unité Economique et Sociale Capgemini dont la liste a été arrêtée par un accord collectif du 13 juin 2002 et ses avenants actuels et, le cas échéant, à venir, assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et ci-après dénommées le « Groupe ».

## ARTICLE 3 – ACTIONS RETENUES

### 3.1 – Actions sur l'emploi

#### A – L'obligation d'emploi

Situation au 31 décembre de l'année 2005.

	Effectif assujetti	Obligation d'emploi	Unités bénéficiaires	Unités manquantes	Nbre d'handicapés
S.T. REGIONS	2 487	141	24,56	116	10
S.T. TECHNOLOGY	1 767	102	8,50	94	5
RETEC	433	23	2,5	22	1
SINFOR AUTOMATION	144	8	0	8	0
S.T. AS	1 461	87	8,39	79	8
S.T. IS	2 477	148	9,15	139	4
CHRYSEIS	Non assujetti	-	-	-	-
S.T. SERVICES	95	5	1,78	3	1
Capgemini France	124	7	0,06	6,94	0
CG Telecom	1 510	89	10,5	78,50	5
CG EST	1 077	62	27	35	17
CG INDUS. ET DISTRIB.	1 257	74	5,5	68,5	4
CG OUEST	952	54	24,89	29,11	12
CG OUTSOURCING	1 932	113	14,061	100,44	8
CG SUD	1 355	80	10	70	4
CG CONSULTING	782	46	0	46	0
CG FIN. ET SERVICES	1 029	61	9,54	51,46	7
CG SERVICE	147	8	0,12	7,88	0
CG UNIVERSITE	Non assujetti	-	-	-	-
CG GOUVIEUX	Non assujetti	-	-	-	-
IMMOB. LES FONTAINES	Non assujetti	-	-	-	-

La situation de chaque entreprise, au regard des dispositions légales et réglementaires applicables, devrait évoluer en fonction des résultats produits par le programme d'actions défini sur la période couverte par le présent accord.

Une situation précise de l'obligation d'emploi de chaque entreprise et établissement sera remise chaque année à l'autorité administrative.

### *B – Programme d'actions sur l'emploi pour les années 2006 à 2008*

Il est important de profiter de toutes les opportunités susceptibles de favoriser l'intégration de personnes handicapées.

Le Groupe développera ses relations avec les divers organismes publics et privés, chargés du reclassement et du placement des travailleurs handicapés. Afin de pouvoir disposer des candidatures en temps utile, le profil de poste à pourvoir sera communiqué tant en interne qu'aux organismes chargés de l'insertion des personnes handicapées, tels que l'ANPE et les structures CAP EMPLOI.

Afin de répondre efficacement à cet objectif prioritaire de recrutement, le Groupe développera un appui technique au recrutement de candidats handicapés.

Cette mission couvre principalement trois types d'actions :

- la consolidation des profils à pourvoir dans chaque entité,
- le développement des contacts et des recherches permettant la détection de candidatures de personnes handicapées,
- le soutien et le suivi des dossiers de candidats handicapés, traités par le service Ressources Humaines auprès des responsables opérationnels.

Cette mission fait partie intégrante du rôle des responsables Ressources Humaines des unités.

Le Groupe s'engage à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour procéder à des embauches en contrat à durée indéterminée, sans exclure le recours aux contrats à durée déterminée, de Travailleurs Handicapés. L'objectif tri-annuel sur l'ensemble de l'Unité Economique et Sociale est fixé en pourcentage du nombre de travailleurs handicapés présents dans l'entreprise dans le courant de l'année N-1.

2006	2007	2008
20 %	20 %	25 %

Un point d'étape sera effectué à l'issue des 2 premières années d'application de cet accord pour vérifier que chaque établissement social, au sens des Comités d'établissement, a procédé, a minima, à l'embauche d'une personne handicapée.

L'obligation globale d'emploi de travailleurs handicapés s'appréciera toutefois au niveau du Groupe.

Par ailleurs, le Groupe conduira les actions d'information et de sensibilisation auprès du personnel de management et d'encadrement, afin de faciliter le recrutement de personnes handicapées.

### **3. 2 – Actions de sous-traitance**

Le Groupe étudiera les possibilités de développement du partenariat avec les entreprises adaptées.

Les travaux confiés pourraient concerner :

- la sous-traitance de mailings,
- le traitement de courriers récurrents,
- des travaux d'impression,
- l'entretien de locaux,
- la fourniture de papeterie.

De plus les entités concernées pourront apporter leurs savoir-faire en vue de participer à l'évolution technologique et organisationnelle des entreprises adaptées.

### **3.3 - Maintien dans l'emploi**

Le Groupe mettra en œuvre, en collaboration avec les services spécialisés compétents, les actions permettant de mieux gérer les difficultés rencontrées par les salariés lorsque le handicap apparaît ou évolue :

- difficultés liées à la qualification,
- ergonomie des postes,
- missions proposées,
- rythmes et amplitudes horaires permettant notamment le suivi thérapeutique,
- accessibilité des bâtiments,
- doublement du délai de préavis en cas de licenciement (hors cas de motif disciplinaire) ou de plan de sauvegarde de l'emploi,
- difficultés d'accès à certains cursus de formation,
- développement du télétravail, à l'initiative du collaborateur
- dispense (totale ou partielle) de préavis en cas de formation de reconversion.

L'objectif est d'intervenir à titre préventif, sur les situations de salariés susceptibles de connaître une inaptitude médicale.

La situation des collaborateurs concernés sera étudiée en liaison avec le médecin du travail, les services de sécurité sociale et les cellules de maintien dans l'emploi des localisations concernées.

### **3.4 - Actions de formation**

#### *A. Accueil de stagiaires handicapés*

La possibilité de suivre des stages s'inscrivant dans le cadre de la formation universitaire ou professionnelle, sera offerte à des personnes handicapées conformément à leur objectif de formation.

#### *B. Préparation du recrutement par la formation*

Parmi les profils repérés, certains candidats ont besoin de compléter leurs connaissances sur le plan technique ou d'acquérir un niveau supérieur. La possibilité de leur proposer de suivre un parcours complémentaire de formation est étudiée, en vue de préparer une future embauche.

Le recours à l'alternance favorise cette préparation à l'emploi, et sera utilisé selon les possibilités offertes au sein des différentes unités.

Ces actions de préparation du recrutement par la formation sont financées ou cofinancées, selon un budget annuel affecté et contrôlé par la Direction après consultation de la commission de suivi de l'accord.

### *C. Financer des actions de formation externes*

Le Groupe contribuera au financement de formations qualifiantes offertes à des personnes handicapées, réalisées par des organismes publics ou privés. Le montant des subventions ainsi que les organismes qui en bénéficieront, seront arrêtés chaque année.

Des bourses d'études pourront être octroyées pour des formations qualifiantes de longue durée.

Le Groupe sera susceptible de mettre à disposition le savoir-faire de ses collaborateurs et ses infrastructures pour l'organisation de cycles de formation ou le développement de logiciels adaptés.

Le financement de ces actions aura comme objectif exclusif l'acquisition ou le perfectionnement des compétences des candidats dans le cadre de l'objet social du Groupe Capgemini – conseil en organisation et informatique – en préalable à leur embauche en milieu ordinaire de travail, au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise.

Par exception, le Groupe se réserve la possibilité de soutenir des parcours de formation dans d'autres domaines d'activité, lorsque la situation du candidat handicapé et son parcours socioprofessionnel sont jugés exemplaires.

### *D. Financer des actions de formation interne*

Une réduction sélective du temps de travail pendant la durée d'une formation pour préparer des examens ou certifications pourra être proposée aux collaborateurs handicapés de l'entreprise qui en feraient la demande.

Des bilans de compétences pourront être organisés pour valider les acquis des formations reçues dans l'optique de l'évolution du parcours professionnel ou d'un projet personnel.

## **3.5 - Actions d'information et de sensibilisation**

Cette information/sensibilisation visera à renforcer l'adhésion des responsables ressources humaines et des responsables opérationnels du Groupe en matière d'intégration des personnes handicapées.

Les principaux outils utilisés à cette fin seront les suivants :

- la diffusion d'informations en communication écrite,
- des réunions d'information auprès de l'encadrement sur le thème « Gérer des collaborateurs handicapés – ce qu'il faut savoir pour réussir »,
- des interventions auprès d'un service identifié lors de l'intégration d'un nouveau collaborateur en situation de handicap, sur le thème « Réussir collectivement l'intégration d'une personne handicapée ».

Une attention prioritaire et particulière sera portée sur les actions d'information et de sensibilisation auprès des sociétés non familiarisées avec les principes attachés à ce type recrutement.

Par ailleurs, les niveaux et qualifications et les profils recherchés par le Groupe nécessitent une démarche active de communication auprès des écoles et universités.

Le Groupe s'associera à des projets destinés à favoriser la mise en relation avec le public des jeunes diplômés.

### **3.6 - Aides auprès des enfants et des conjoints handicapés du personnel**

Le Groupe souhaite apporter une aide auprès des enfants et des conjoints du personnel connaissant un handicap reconnu par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées et antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 11 février 2005, par la COTOREP, ou par la CDES.

Cette action peut concerner des domaines divers tels que :

- l'octroi de bourses de scolarisation ou d'études, en complément des aides déjà acquises par ailleurs (frais supplémentaires de scolarité, de transport, d'appareillage ou d'hébergement),
- l'équipement du bureau de l'enfant,
- l'adaptation du domicile (accessibilité et domotique) ou du véhicule par l'octroi de prêts financiers et/ou d'une aide pour des aménagements spécifiques,
- l'acquisition de matériel (informatique par exemple).

Le montant de chaque aide sera déterminé par la commission d'orientation et de suivi de l'accord et après avis d'un conseil technique externe. Il sera soumis à la Direction pour décision.

### **3.7 - Soutien à des actions de promotion**

Le Groupe souhaite apporter son soutien à des actions de promotion liées à la problématique du handicap, qu'elles soient conduites par des organismes ou par des individus (par exemple : Sportifs Handisports, Handicap International, Forums, ...)

## **ARTICLE 4 - CONDUITE ET ANIMATION DE LA POLITIQUE EN FAVEUR DES PERSONNES PORTEUSES D'UN HANDICAP**

La mise en œuvre effective des mesures permettant l'intégration des personnes en situation de handicap repose sur l'action des sociétés composant l'UES Capgemini.

A cet effet, une coordination sera conduite à deux niveaux :

- au niveau National, le comité de pilotage assurera la validation des plans d'action annuels et le suivi de l'accord,
- au niveau des sociétés, une commission d'orientation et de suivi sera mise en place par établissement social, au sens des comités d'établissement, dont l'effectif est supérieur à 500.

Pour les établissements sociaux, dont l'effectif est inférieur à 500, le CHSCT assurera ce rôle.

## **ARTICLE 5 - COMITE DE PILOTAGE NATIONAL**

Composition :

- Le DRH de Capgemini France ou son représentant
- Le Directeur des Affaires Sociales de SOGETI ou son représentant
- 2 membres mandatés par chaque organisation syndicale signataire de l'accord, membres du personnel de l'UES Capgemini.

Selon les sujets traités, après accord des participants des intervenants pourront être associés (service de santé au travail, intervenants extérieurs).

### **5.1 - Les attributions du Comité de pilotage**

- Examine les résultats par sociétés et consolidés, des actions menées au niveau du Groupe comparées aux objectifs fixés, et définit les actions correctives à déployer.
- Apprécie le bilan financier de chaque société, ainsi que la consolidation à l'échelon du Groupe (comparaison du budget prévisionnel et de la réalisation).
- Définit les affectations budgétaires pour l'année à venir
- Valide les rapports d'activités intermédiaires et finaux.

### **5.2 - Réunions du Comité de pilotage**

Le comité se réunira trimestriellement à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines qui établira l'ordre du jour des réunions en tenant compte des propositions transmises par les participants. Le secrétariat sera assuré par la Direction.

## **ARTICLE 6 - COMMISSION D'ORIENTATION ET DE SUIVI**

Au sein de chaque établissement social, au sens des comités d'établissement, dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, une commission d'orientation et de suivi de l'accord sera créée.

Composition :

- Le DRH ou son représentant
- Un représentant de chaque Organisation Syndicale signataire de l'accord, membre du personnel de l'établissement social
- Un représentant du CHSCT (dans le cas de plusieurs CHSCT, un représentant par CHSCT)
- Un représentant du service de santé au travail

### **6.1 - Les attributions de la commission d'orientation et de suivi**

- Elabore et propose le programme d'actions relatif à son périmètre
- Valide les actions réalisées
- Etablit un rapport (une fois par an)

La commission d'orientation et de suivi s'attachera à identifier une personne (collaborateur, recrutement, ou prestataire externe) qui sera en charge de la mission handicap. Dans le cas où cette mission serait confiée à un collaborateur, il sera de la responsabilité de l'entreprise de veiller à l'employabilité de ce collaborateur.

## **6.2 - Réunions des commissions d'orientation et de suivi**

Chaque commission d'orientation et de suivi se réunira trimestriellement à l'initiative du secrétaire désigné lors de la 1<sup>ère</sup> réunion.

Le temps dédié à chacune des commissions sera de 4 H par membre et par trimestre hors temps de réunion.

## **ARTICLE 7 - SUIVI DE L'ACCORD**

Les conditions de mise en œuvre du présent accord seront examinées au mois de mars suivant la clôture de chaque année d'application par le Comité de pilotage National.

Cet examen, qui donnera lieu à un rapport écrit établi par un prestataire externe, portera notamment sur :

- Le bilan de l'année écoulée, comprenant nécessairement, et dans tous les cas, une comparaison entre les objectifs fixés et les résultats obtenus ;
- Le programme d'actions prévu pour l'année suivante.

Le cas échéant, au vu des résultats obtenus, et notamment des embauches réalisées, les ajustements nécessaires seront effectués.

Ce bilan sera présenté chaque année au Comité Central d'Entreprise, aux Comités d'établissement, ainsi qu'aux CHSCT.

Le rapport écrit sera transmis à la Direction du Travail et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine.

## **ARTICLE 8 - BUDGET**

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord, sera égal à la contribution financière due à l'AGEFIPH par chaque entité concernée en application des dispositions légales et réglementaires applicables, sur la durée de l'accord. Il sera défini précisément chaque année par la Direction.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité, seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la Direction après consultation de la Commission de suivi.

## **ARTICLE 9 – ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION DE L'ACCORD ET ADHESION**

**9.1** - La validité du présent accord est soumise à l'absence d'opposition notifiée conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Pour permettre l'exercice éventuel du droit d'opposition, la Direction notifiera, par lettre recommandée avec accusé de réception, le présent accord aux organisations syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale Capgemini et ce, dans un délai de 3 jours ouvrés à compter de sa signature.

En cas d'opposition valablement notifiée, le texte du présent accord sera considéré comme nul, aucune partie ne pouvant s'en prévaloir, sous quelque forme que ce soit.

En l'absence d'opposition, le présent accord prendra effet à compter de son agrément par l'autorité administrative (à qui la Direction notifiera le présent accord).

Sous les réserves précisées à l'alinéa précédent, le présent accord est conclu au titre des années civiles 2006, 2007 et 2008. Il prendra donc irrévocablement fin le 31 décembre 2008, sans prolongation possible.

**9.2** - Les parties signataires ont la faculté de réviser le présent accord dans les conditions légales prévues à l'article L. 132-7 du code du travail. Un avenant sera alors signé par les parties.

**9.3** - Six mois au plus tard avant l'échéance du présent accord, les parties signataires se réuniront pour réexaminer son contenu et décider des suites à lui réserver.

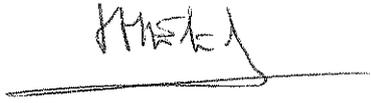
**9.4** - Toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise au niveau de l'Unité Economique et Sociale et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail.

**9.5** - Conformément aux dispositions de l'article L132-10 du code du travail, le présent accord, ainsi que ses annexes et avenants éventuels, seront déposés, passé le délai d'opposition, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine et remis au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, le

**Pour l'UES Caggemini**

Jean-Michel ESTRADE



**Pour le syndicat SICSTI (CFTC)**

Nom : Louis DUVAUX



**Pour la Fédération Nationale  
des Personnels CGT des Sociétés  
d'Etudes, de Conseil et de Prévention  
le Syndicat National CGT Groupe Caggemini**

Nom :

**Pour le syndicat SNEPSSI (CFE CGC)**

Nom : Marie - Christine BRUYAS



**Pour la Fédération des Employés et  
Cadres (FO)**

Nom :

**Pour la CFDT Communication, Conseil, Culture (F3C)**

Nom :

## ANNEXE FINANCIERE

### BUDGET PREVISIONNEL ANNUEL POUR LES EXERCICES 2006 – 2007 – 2008

L'obligation d'emploi est établie à 1 108 unités.

Le nombre des unités bénéficiaires (1 salarié handicapé représente une unité) s'élève au 31 décembre 2005 à 86.

Compte tenu de l'effectif du groupe, le nombre d'unités bénéficiaires manquantes est de 954 unités sur les établissements concernés par l'accord, soit en euros : 3 660 970 € arrondis à 3 600 000 €.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires.

#### PROGRAMME ANNUEL

Chap. 3-1	<b>Développement du programme de recrutement de collaborateurs handicapés</b>		<b>1 260 000 €</b>	35%
	- Recherche de candidatures, prérecrutement, appui conseil à l'embauche (recours à des intervenants spécialisés) ;	430 000 €		
	- Analyse des candidatures, entretiens et suivi des dossiers de candidatures par les services Ressources Humaines de Capgemini et les responsables opérationnels ;	400 000 €		
	- Aménagements de postes, tutorat et accompagnement des nouveaux collaborateurs.	430 000 €		
Chap. 3-4	<b>Formation</b>		<b>540 000 €</b>	15%
	- Accueil de stagiaires handicapés (sélection, tutorat) ;	60 000 €		
	- Préparation du recrutement par la formation (financement de l'accompagnement à la formation et des coûts pédagogiques) ;	80 000 €		
	- Cofinancement de formations externes (financement de l'accompagnement à la formation et des coûts pédagogiques).	400 000 €		
Chap. 3-5	<b>Suivi, information et sensibilisation du personnel et de l'encadrement par un chargé de mission de la société Capgemini</b>		<b>540 000 €</b>	15%
	- Postes équivalent temps plein de chargés de mission Capgemini = 8,33 (60 000 € par EQTP comprenant la rémunération chargée et les coûts de fonctionnement).			
Chap. 4-1,2 et 3	<b>Animation, coordination des actions, suivi des actions rapports de synthèse et commission de suivi</b>		<b>180 000 €</b>	5%
Chap. 3-2	<b>Sous-traitance aux établissements de travail protégé</b>		<b>140 000 €</b>	4%
Chap. 3-6	<b>Aide auprès des enfants et conjoints handicapés du personnel</b>		<b>140 000 €</b>	4%
Chap. 3-3	<b>Maintien dans l'emploi</b>		<b>720 000 €</b>	20%
	- Aménagement de l'accessibilité des locaux ;	400 000 €		
	- Aménagement des postes de travail ;	200 000 €		
	- Appui conseil d'intervenants spécialisés (opérateurs de maintien, ergonomes,...) ;	200 000 €		
	- Travaux des équipes pluridisciplinaires Capgemini (médecin du travail, gestionnaire RH, responsable opérationnel et assistante sociale).	200 000 €		
Chap. 3-7	<b>Aide à la création d'activité et soutien à des actions de promotion</b>		<b>80 000 €</b>	2%
<b>Budget total</b>			<b>3 600 000 €</b>	