

Guide des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap



Préambule

Depuis plus de vingt ans, Generali France s'engage en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, inscrit dans sa démarche de Responsabilité Sociale et dans sa volonté d'améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail. Cette volonté, réaffirmée dans le plan stratégique Boost 2027, s'articule autour du renforcement de l'employabilité, du développement des compétences clés, de l'accompagnement des transformations technologiques et culturelles, et de la promotion d'une culture inclusive à tous les niveaux de l'organisation. Le 8^e accord dédié à l'emploi et à l'inclusion des travailleurs handicapés s'inscrit pleinement dans cette dynamique et vise à garantir l'égalité des chances pour tous les collaborateurs. À cette fin, des mesures spécifiques sont mises en œuvre pour compenser les conséquences du handicap et favoriser un environnement professionnel inclusif et équitable.

Ce guide présente l'ensemble des dispositifs de compensation et des mesures individuelles déployés par l'entreprise pour accompagner ses collaborateurs en situation de handicap. Chaque situation étant unique, cette liste est appelée à évoluer et à s'enrichir régulièrement afin de répondre au mieux aux besoins identifiés

A noter : les montants évoqués dans ce guide le sont à titre indicatif. Les plafonds sont susceptibles d'être révisés chaque année en fonction du budget Pith et du nombre de bénéficiaires, en concertation avec les organisations syndicales.

Qui peut bénéficier de ces aides ?

D'une part tout collaborateur présent à l'effectif depuis plus de 3 mois, titulaire d'un titre administratif justifiant son statut de travailleur handicapé. D'autre part, afin d'anticiper les besoins des collaborateurs ayant déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé auprès de la MDPH, et conformément au guide METODIA de l'Agefiph, l'entreprise s'engage à :

- Inclure ces salariés dans le périmètre des actions de maintien dans l'emploi prévues par le présent accord dès la réception de l'accusé de dépôt du dossier.
- Mettre en place des aménagements provisoires (adaptation du poste, horaires, télétravail, équipements spécifiques) lorsque la situation le justifie, en concertation avec le salarié et le médecin du travail.
- Garantir la confidentialité des informations relatives à la demande de RQTH, conformément aux dispositions légales en vigueur.
- Maintenir l'accès aux dispositifs internes (formation, sensibilisation, aides techniques) pendant la période d'instruction.

En cas de refus de la RQTH, la situation sera réexaminée par le médecin du travail afin d'identifier, en concertation avec le salarié et le PITH des mesures de prévention adaptées.

Titres permettant d'avoir le statut de travailleur handicapé :

- Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Maison départementale des personnes handicapées (Mdph),
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente d'invalidité (délivrée par la Sécurité Sociale) consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain (des suites d'une maladie et délivrée par la Sécurité sociale),
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité (définis par le Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ou attentat),
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité, en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les titulaires de la carte de mobilité inclusion (CMI) portant la mention invalidité (délivrée par la Mdph),
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH), délivrée par la Mdph.

A qui s'adresser pour solliciter ces aides ?

L'équipe du PITH constitue l'interlocuteur privilégié. Il est à votre écoute aux côtés du réseau des correspondants handicap pour conseiller, orienter et répondre aux différentes interrogations.

Chaque collaborateur peut également saisir tout acteur de l'équipe interdisciplinaire, dans la limite de son champ de compétences, pour être accompagné dans sa démarche : médecin du travail, assistante sociale, acteurs RH dont le RHOP'S et l'Environnement du travail, de l'IT ou du correspondant handicap...

Selon quels critères les demandes sont-elles acceptées ?

1. L'aide demandée doit être directement destinée à **compenser les conséquences de la situation de handicap. Toute demande est analysée au regard de la situation particulière de handicap du demandeur.**

Ainsi, par exemple, une personne sourde ou malentendante pourra bénéficier du financement de ses prothèses auditives, mais pas d'une place de parking réservée aux personnes à mobilité réduite.

2. **La prise en charge du dispositif envisagé est réalisée sur préconisation ou validation du médecin du travail et revu périodiquement (suivi médical renforcé) au regard de l'évolution de la situation de handicap.**

3. Le dispositif sollicité sera étudié et mis en place en lien avec la ligne managériale et les acteurs des Relations Humaines, de l'Environnement du travail et de l'informatique...

Quels compléments pour bénéficier de ces aides ?

Dans le cadre de sa politique inclusive, Generali s'est engagée à accompagner les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés, notamment par des dispositifs de compensation et le co-financement d'un certain nombre de mesures individuelles dont la liste et les modalités sont communiquées dans les pages suivantes.

L'équipe du Pith, en collaboration avec le Service de santé au travail ainsi que les assistant(es) de service social, accompagne chaque collaborateur dans ses démarches de financement et de formalités administratives liées au handicap (comme le dépôt d'un dossier de RQTH ou la demande de carte mobilité inclusion). Elle oriente également vers les interlocuteurs appropriés, tels que le groupe B2V, l'Agefiph, Cap emploi ou la Mdph.

Le collaborateur en situation de handicap doit solliciter en priorité les aides de droit commun auprès de la Sécurité sociale, de la mutuelle (pour les prothèses auditives par exemple), de l'Agefiph, de la MDPH, du groupe B2V, du fond social départemental ou tout autre organisme complémentaire...

Après avoir fait valoir les dispositifs de droits commun, le collaborateur en situation de handicap peut s'adresser au PITH sur le restant à charge. En effet, le financement de l'entreprise vient en complément (dans la limite d'un plafond mentionné dans le guide) des prises en charge de droit commun (mesures individuelles externes).

De quel suivi peut-on bénéficier ?

Les acteurs RH et le Pith mettent en place, dès l'intégration au sein de l'entreprise, un suivi individualisé pour assurer la prise en compte des besoins du collaborateur ayant déclaré à l'Entreprise être en situation de handicap reconnue :

- **Nouveauté** : la déclaration d'une situation de handicap dans IHRIS, à travers l'outil de pré-boarding, offre la possibilité au PITH d'anticiper les besoins du futur collaborateur,
- suivi en cours et en fin de période d'essai, en lien avec l'équipe recrutement, le manager et le tuteur,
- un bilan de suivi de l'intégration dans le 12 mois de l'embauche
- **Nouveauté** : un kit d'intégration accompagne chaque nouveau collaborateur en situation de handicap, en complément du présent guide.

Ce kit, régulièrement actualisé pour refléter les évolutions de la politique handicap de l'entreprise, vise à fournir l'ensemble des informations et ressources utiles pour favoriser une intégration réussie et assurer un environnement de travail inclusif, adapté aux besoins de chacun. Il est disponible à tout moment sur l'intranet, via les espaces LEO et Réseau Line.

Tout au long de sa carrière dans l'entreprise, le collaborateur en situation de handicap bénéficie d'un accompagnement personnalisé, avec la proposition d'un suivi annuel permettant d'adapter ses besoins.

A ce titre, les acteurs RH et/ou le Pith, en lien avec le manager, proposent :

- des entretiens individuels sur demande,
- des points réguliers (au moins un par an), des entretiens de suivi des parcours de formation et d'évolution professionnelle, des bilans de situation ou de compétences,
- des entretiens, avec l'accord du collaborateur, dans le cadre du PSPH (Point de Situation Personnalisé Handicap) afin :
 - d'identifier les besoins spécifiques ;
 - de définir un plan d'action favorisant l'inclusion et le maintien dans l'emploi ;
 - le tout en concertation interdisciplinaire, impliquant toutes les parties prenantes utiles pour atteindre l'objectif de maintien à l'emploi.

Les aides techniques

Définition : tout équipement utilisé par une personne en situation de handicap, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, soulager, compenser ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap. Peuvent être considérés comme aides techniques, le matériel dédié par type de handicap (clavier ergonomique, zoomtext, synthèse vocale, grand écran...).

Les aides techniques sont plafonnées à 5 000 euros maximum par an et par collaborateur en situation de handicap.

Elles sont mises en place après étude de faisabilité technique des équipes Environnement du travail et/ou Informatique compétentes, en lien le cas échéant avec des prestataires spécialisés (étude ergonomique...). Il est bien rappelé que l'ensemble de ces aménagements ou équipements particuliers sont uniquement et directement destinés à compenser la situation de handicap.

1. Les aménagements du poste de travail (liste non exhaustive)

- fauteuil ergonomique avec réglages renforcés (renfort lombaire, appui-tête...),
- repose bras et repose pied,
- repose canne,
- souris verticale,
- clavier ergonomique touches spécifiques ou rétroéclairé,
- grand écran,
- agrandisseur écran (Zoomtext)
- bras articulé pour écran,
- filtre pour écran,
- imprimante individuelle,
- ordinateur portable spécifique,
- capacité de l'ordinateur pour accueillir des logiciels d'aide à la compensation du handicap,
- logiciel spécifique,
- amplificateur individuel audio,
- téléphone portable adapté,
- synthèse vocale, (Dragon, Supernova),
- casque antibruit,

- lampes d'appoint pour déficients visuels,
- store anti-luminosité,
- inversion de la porte du Flex office
- poignée avec préhension adaptée,
- adaptation du véhicule professionnel pour les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise,
- loupe, ...

Financement à 100 % dans la limite du plafond maximum, sur préconisation ou validation préalable du médecin du travail.

2. Les équipements individuels

- appareillage auditif,
- prothèse auditive et accessoires (piles auditives),
- autres prothèses...

Remboursement plafonné à 2 000 euros par an maximum, pour le restant à charge, après avoir actionné les aides de droit commun auprès des organismes compétents : Sécurité sociale, mutuelle, Agefiph, Mdph...

3. Les aménagements de l'environnement de travail

Amélioration de l'accessibilité en fonction de la situation de handicap du collaborateur concerné.

- **Etude d'accessibilité** qui peut donner lieu à la mise en place de dispositifs individuels :
 - plots,
 - rampe,
 - mains courantes,
 - portes automatiques,
 - assouplissements des portes dans les étages pour faciliter la circulation,
 - signalétiques colorées,
 - bande podotactile,
 - marquage braille,
 - fauteuil roulant interne,
 - scooter interne,
 - accès aux espaces de travail sécurisés,
 - chanfrein...
- **Aménagement en fonction du handicap** :
 - **handicap auditif** : boucles magnétiques, signaux lumineux distinctifs, ...
 - **handicap moteur** : accès prioritaire au restaurant d'entreprise dans les files d'attente, espaces dédiés, place de parking dédiée...
 - **handicap visuel** : signalétique des locaux en couleur, en braille, mise en accessibilité de documents numériques...

Financement à 100 % sur préconisation ou validation préalable du médecin du travail, dans la mesure où les dépenses sont raisonnables au regard des contraintes techniques ou économiques de l'entreprise.

À retenir - Les aides techniques

- Objectif : fournir des équipements ou aménagements destinés à compenser directement le handicap et faciliter l'autonomie au travail.
- Plafond : jusqu'à 5 000 € par an et par collaborateur, avec financement à 100 % sur préconisation du médecin du travail.
- Mise en place : après étude de faisabilité technique par les équipes Environnement du travail/Informatiques, parfois avec prestataires spécialisés.

Exemples d'aides proposées :

Aménagements du poste de travail : fauteuil ergonomique, repose bras/pied, souris verticale, clavier ergonomique, grand écran, logiciels spécifiques (Zoomtext, synthèse vocale), casque antibruit, lampes d'appoint, adaptation du véhicule professionnel, etc.

Les aides humaines

Objectif : assurer l'autonomie des personnes handicapées dans l'entreprise en proposant la venue d'intervenants internes/externes ayant les compétences spécifiques et nécessaires à la compensation des conséquences du handicap de la personne concernée.

Les aides humaines sont plafonnées à 10 000 euros maximum par an et par collaborateur en situation de handicap.

1. Les aides humaines externes (liste non exhaustive)

- interprètes en LSF,
- ergonome,
- psychomotricienne,
- coach,
- auxiliaires de vie,
- plateforme téléphonique Tadéo,

...

Financement à 100 % sur devis de prestataires extérieurs dans la limite de 1 500 euros par intervention.

2. L'accompagnement psychologique

- mise à disposition d'un service d'espace écoute (psychologue du travail) présent dans l'entreprise au moins une journée par semaine (interventions à Saint-Denis, en distanciel ou déplacements sur sites,...) ou externe sur une mission spécifique de maintien à l'emploi.

Financement à 100 %

3. Les aides humaines internes

- accompagnement et suivi RH renforcés (Pith et acteurs des Relations Humaines),
- Service de santé au travail,
- accompagnement et orientation dans le restaurant d'entreprise, aide au port du plateau repas via une sonnette (en partenariat avec l'entreprise de restauration collective à Saint-Denis).

4. Les aides humaines externes

- accompagnement du service social interentreprise,
- accompagnement sur des bilans (situationnel, fonctionnel ou professionnel) via organisme externe

Financement à 100 %

À retenir – Les aides humaines

- Objectif : assurer l'autonomie des collaborateurs handicapés grâce à des intervenants internes ou externes adaptés.
- Plafond : jusqu'à 10 000 € par an et par collaborateur.

Exemples d'aides proposées :

Aides externes complémentaires : accompagnement par le service social interentreprise, bilans (situationnel, fonctionnel, professionnel) via organismes spécialisés (financement à 100 %).

Les aides organisationnelles

Objectif : mettre en place une organisation du travail adaptée pour que le collaborateur en situation de handicap assure aisément/ normalement sa mission et la charge de travail qui en découle.

1. Les aménagements du temps de travail

- adaptation des horaires de travail : arrivées et départs décalés, crédits d'heures, formules individualisées de temps de travail, ...
- adaptation du rythme de travail : pauses, autorisations d'absences exceptionnelles (en dehors d'un arrêt maladie et pour des raisons médicales ou paramédicales liées à la situation de handicap ex : examen médicaux) dans la limite de 5 jours/an ou 10 demi-journées/ an ;
- adaptation du contrat de travail : temps partiel, temps partiel thérapeutique ou lié à une invalidité...
- prise en compte des besoins des collaborateurs ayant un proche en situation de handicap : autorisation d'absence de cinq jours le congé prévu à l'article L. 3142-1 du Code du Travail relatif à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant, et de l'étendre au handicap survenu à un parent ou un proche dont le collaborateur est tuteur. Les formules de travail à temps partiel peuvent entraîner une baisse des revenus sauf si elles s'inscrivent dans le cadre d'une invalidité (pension d'invalidité catégorie 1 ou 2 délivrée par la sécurité sociale).

Ces dispositifs sont mis en place et révisables annuellement, sur préconisation ou validation préalable du médecin du travail, par avenant au contrat de travail.

2. Les aménagements de l'organisation du travail

- o le télétravail

Conformément à **l'article II-3-1-2 de l'accord du 29/11/2021** sur l'organisation, la durée du temps de travail et sur le télétravail des collaborateurs relevant de l'Etablissement des Directions Métiers Support et Métiers Opérationnels, une attention particulière est portée :

- aux collaborateurs pour lesquels le médecin du travail a formulé une recommandation qui nécessite la mise en place du télétravail pour des raisons de santé et notamment pour les collaborateurs en mi-temps thérapeutique,
- aux collaborateurs en situation de handicap qui ont la possibilité de bénéficier de dispositions de cet accord et d'adaptations possibles du dispositif du télétravail après avis du médecin du travail, sur accord du Pith en lien avec la Gestion des collaborateurs comme le prévoit l'accord du 9 décembre 2025 en faveur de l'emploi de l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

Ce dispositif est mis en place dans les mêmes conditions que les autres télétravailleurs par avenant au contrat de travail (excepté pour la mesure adapté et dérogatoire qui est préconisée par le médecin de santé au travail sur une durée précise).

3. Les aménagements des tâches et missions

- o modification, allégement, répartition des tâches et de la mission au regard des contraintes liées au handicap.
- o lors des entretiens annuels, adaptation des objectifs fixés au regard des contraintes liées au handicap (notamment, prise en compte du caractère discontinu de la capacité de travail du collaborateur inhérent à l'existence et la nature de son handicap).

À retenir - Les aides organisationnelles :

Objectif des aménagements : mettre en place une organisation du travail adaptée afin que le collaborateur en situation de handicap puisse exercer ses missions dans des conditions normales et équilibrées, en tenant compte de ses contraintes spécifiques.

Exemples d'aménagements :

Aménagements du temps de travail : pauses et absences médicales exceptionnelles (jusqu'à 5 jours/an)

Les aides de développement des compétences

Objectif : garantir **l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi** du collaborateur en situation de handicap (hors plan de formation de l'entreprise) : préparation

à l'environnement de travail, besoins en formation complémentaire, changement de mission, aggravation du handicap.

Les aides de développement de compétences sont plafonnées à 5 000 euros maximum par an et par collaborateur en situation de handicap (hors plan de formation).

1. La formation aux outils de travail

- adaptation des formations au regard du handicap : supports adaptés aux déficients visuels et/ou auditifs,
- formation sur les outils spécifiques : utilisation de synthèse vocale, Zoomtext, usage de TADEO,...

Financement à 100 % sur devis de prestataires extérieurs dans la limite de 1 700 euros par intervention.

2. La formation/sensibilisation de l'environnement de travail

- réunion de sensibilisation lors de l'intégration d'un collaborateur reconnu travailleur handicapé dans une équipe,
- formation à l'utilisation d'une chaise d'évacuation,
- modules de sensibilisation en e-learning accessibles (Mooc, Spoc...) accessibles pour l'ensemble des collaborateurs via Leo ou Réseau Line, l'offre de formation et la ligne managériale.

Financement à 100 % sur devis de prestataires extérieurs dans la limite de 1 500 euros par intervention.

3. Le plan de développement des compétences spécifique et individualisé

Ce plan de développement des compétences sera élaboré en fonction des besoins spécifiques du collaborateur reconnu travailleur handicapé.

- formations de remise à niveau,
- formations complémentaires,
- formations permettant une montée en compétences,
- formations permettant une reconversion ou réorientation professionnelle,
- bilan de compétence, bilan d'orientation, bilan fonctionnel, bilan professionnel...
- Mobilisation du CPF avec un abondement possible au titre de sa situation de handicap.

Le collaborateur pourra solliciter un entretien de développement personnalisé et adapté. Cet entretien, conduit et coordonné par le RH opérationnel et le manager, avec le soutien du PITH et/ou l'appui d'un partenaire externe spécialisé, a pour objectifs de :

- Faire le point sur la situation professionnelle du collaborateur en situation de handicap.
- Recueillir ses souhaits d'évolution et identifier les leviers pour y répondre.
- Anticiper et accompagner un éventuel risque d'inaptitude.

À retenir – Les aides développement de compétences

- *Objectif : Accompagner l'employabilité des collaborateurs handicapés et proposer un entretien de développement personnalisé pour définir les besoins et anticiper les risques d'inaptitude.*
- *Financement de 1500 à 3000 euros*
- *Conditions : dispositifs déclenchés selon les besoins spécifiques, avec validation par la RH, le manager et le médecin du travail.*

Exemples d'aides proposées :

Formation aux outils de travail : supports adaptés (visuels, auditifs), formation sur outils spécifiques (synthèse vocale, Zoomtext, TADEO...).

Financement du surcoût, après utilisation des droits liés au plan de formation, dans la limite d'une subvention forfaitaire de 3 000 euros par an.

Les aides aux transports

Objectif : faciliter **l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi** des personnes handicapées au sein de l'entreprise en compensant leur handicap lors de leurs déplacements à titre professionnel.

Par transport, il est compris : les trajets domicile-travail, travail-mission exceptionnelle, les autres déplacements professionnels.

Les aides au transport sont plafonnées à 5 000 euros maximum par an et par collaborateur (aménagement de véhicule) et se limitent aux frais réels engagés.

Le collaborateur doit actionner les aides de droits communs auprès des organismes compétents (notamment, la personne doit faire une demande de PCH (Prestation de compensation du handicap) auprès de la MDPH, de l'Agefiph, B2V ou de tout autre organisme complémentaire). Le Pith via l'assistante sociale et/ou le cap emploi peut accompagner le collaborateur dans le montage financier du dossier.

1. Les transports permanents :

Transports en commun

- remboursement identique à celui de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.
- remboursement des frais de parking à hauteur de 80 % des dépenses lorsque ces frais sont engagés pour stationner le véhicule personnel et faciliter ainsi l'accès aux transports en commun (gare ou station la plus proche accessible uniquement en voiture).

Indemnité kilométrique liée à l'utilisation d'un véhicule personnel (non cumulable avec les remboursements de transport en commun, Pass Navigo ou autre)

- remboursement plafonné à 80 % maximum des frais du collaborateur dans la limite de 200 euros/ mois.

- base de calcul indemnité kilométrique : application du barème fiscal de l'année de référence du véhicule déclaré.

Ce dispositif est mis en place dans la mesure où il s'agit de compenser le handicap d'un collaborateur handicapé dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage habituel des transports en commun. Cette mesure ne peut donc intervenir que sur préconisation du médecin du travail justifiant de **contre-indications médicales quant à l'utilisation des transports en commun et non cumulable** avec les dispositions des **transports ponctuels** ou **transport en commun adapté** domicile/travail

Transport en commun adapté (service pour aider à la mobilité, ...)

- remboursement plafonné à 80 % maximum dans la limite de 400 €/ mois
- remboursement plafonné à 50 % maximum des frais de péage en région parisienne (hors commerciaux) pour réduire de manière significative le temps de trajet.

Ce dispositif est mis en place dans la mesure où il s'agit de compenser le handicap d'un collaborateur dont les contre-indications médicales ne permettent ni l'usage des transports en commun ni l'utilisation d'un véhicule personnel et **non cumulable** avec les dispositions **d'indemnités kilométriques** ou **transports ponctuels** domicile/travail

L'ensemble de ces trois mesures de transport permanent est révisable annuellement dans le cadre d'un suivi médical renforcé via le médecin de santé au travail.

Permis de conduire

- financement du permis de conduire à 100 % (sous réserve de son obtention dans un délai d'un an conformément au contrat cadre avec l'auto-école) : paiement direct de l'auto-école, sur facture.

Ce dispositif est mis en place après avis du médecin du travail et dans la mesure où il s'agit de compenser le handicap d'un collaborateur pour lui offrir une solution d'autonomie dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun et/ou des transports en commun adaptés.

Aménagement du véhicule personnel

- participation au financement de l'aménagement d'un véhicule lié à la situation de handicap (boîte de vitesse automatique, siège conducteur adapté, ...) à hauteur maximale de 5 000 € tous les 7 ans (temps de vétusté d'un véhicule).

L'assistante sociale accompagne le collaborateur pour actionner toutes les aides de droit commun auprès des organismes compétents (cf. page 10)

Ce dispositif est mis en place sur **préconisation préalable du médecin du travail** et dans la mesure où il s'agit de compenser le handicap d'un collaborateur dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun et/ou des transports en commun adaptés, ou lorsque la personne bénéficie d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise dans le cadre de ses fonctions.

2. Les transports ponctuels

Taxi

- financement de 24 trajets simples (aller ou retour) de taxi/an **dans la limite de 1 500 euros/an.**

Ce dispositif annuel est mis en place dans la mesure où il s'agit de compenser le handicap d'un collaborateur dont les contre-indications médicales ne permettent pas l'usage des transports en commun et/ou des transports en commun adaptés. Ce dispositif permet des trajets domicile-travail ponctuels exceptionnels (dus à une contre-indication passagère et **non cumulable** avec les dispositions des **transports permanents ou remboursement des indemnités kilométriques** domicile/travail).

À retenir - Les aides aux transports

- Objectif** : permettre d'étudier la solution la plus adaptée liée aux contraintes de mobilité du collaborateur entre le domicile et le travail.
- Conditions** : préconisation **du médecin du travail** avec mention des contre-indication médicales

Exemples d'aides proposées :

Taxi : possibilité de financer des trajets ponctuels domicile-travail en cas de contre-indication médicale.

Les autres aides

Aide au logement

L'aide au logement est plafonnée à 1 000 € par an et par collaborateur.

- accompagnement au déménagement, (en complément des solutions offertes par l'action logement de l'entreprise),
- aide à la location.

Ce dispositif est mis en place après avis et prescription du médecin du travail, en lien avec le service Logement et les assistantes sociales. Il concerne les personnes pour qui le handicap rend des contraintes de déplacement importantes et doivent se rapprocher de leur lieu de travail.

À retenir – Les autres aides, aide au logement

Objectif : Favoriser le rapprochement du lieu de travail

- Montant** : aide plafonnée à 1 000 € par an et par collaborateur.

- Formes d'aide : subvention forfaitaire

Contacts utiles :

Pôle d'insertion des travailleurs handicapés

mail : Pith@generali.fr

Le réseau de correspondants handicap :

<https://intranet.groupe.generali.fr/relations-humaines/se-realiser/politique-handicap/les-correspondants-handicap>

Les RHOP's : à consulter dans votre profil IHRIS

La gestion des collaborateurs : à consulter dans votre profil IHRIS

Service de prévention et de santé au travail d'Innovatis

Tel : 8 88 00

mail : medical.inno@generali.fr

En cas d'urgence

Tel : 8 33 33

Gestion Santé Province :

Tel : 01 58 38 62 22

mail : mdtprovince@generali.fr

Service social :

service.social@Generali.com

Environnement du travail :

amenagement-st-denis@generali.fr

Support informatique :

Tel : 8 44 44