



espace

Médecin du travail

La revue de la CFE-CGC Santé au Travail et de ses correspondants

numéro 29



GUIDE DE NÉGOCIATION

d'un accord collectif d'entreprise

sur l'emploi des personnes handicapées



SANTÉ
AU
TRAVAIL

www.medecinedutravail-syndicat.org





espace
Médecin du travail
La revue de la CFE-CGC Santé au Travail et de ses correspondants

www.medecinedutravail-syndicat.org

numéro 29



Guide de Négociation d'un accord collectif d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

5

CHAPITRE I : Le cadre de la négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées.

xx

CHAPITRE II : Les préalables à la négociation de l'accord.

xx

CHAPITRE III : Le contenu de l'accord.

xx

CHAPITRE VI : Le suivi de l'accord.

29

L'espace du Médecin du Travail, revue trimestrielle du SYNDICAT GENERAL DES MEDECINS DU TRAVAIL «SGMT»

Directeur de la publication
Bernard Salengro

Rédacteur en chef
Patrice Artières

Comité de lecture
Claudine Casagrandes, Jacques Delbey, Martine Delherm,
Sylvina Gelin, Henri Kirstetter, Jean Noeuevglise.

Rédaction
«L'espace du Médecin du Travail»
SGMT, 39, rue Victor Massé – 75009 Paris
Tél. : 01 48 78 80 41
Fax : 01 40 82 98 95

Publicité
Régies Cadres
Jean-Claude Bensoussan
Assistante : Laurence Verrecchia
59-63 rue du Rocher – 75008 Paris
Tél. : 01 55 30 12 89
Fax : 01 55 30 12 88

Conception
C-ComCréa – Tél. : 01 41 44 77 50

Impression
Groupe Imprimerie Fertoise – Tél. : 02 43 93 00 05
Le service de cette revue est assuré à tout adhérent du SGMT
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 1996
N° Commission paritaire : 0405 S 06450

Abonnement
Abonnement annuel : 50 euros
Le numéro : 15 euros

Si vous ne souhaitez plus recevoir cette revue, nous vous prions d'en faire part à la rédaction en joignant l'étiquette d'expédition.

Les articles publiés dans le cadre des Tribunes Libres ne sont en aucun cas l'expression officielle du Syndicat et n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs.

Ils sont les témoins du dialogue que nous voulons créer de manière permanente avec nos lecteurs.

Dans toutes les grandes entreprises la CFE-CGC est très présente, cela correspond à la présence des cadres en nombre et à leur nécessité de se regrouper pour se faire entendre. C'est particulièrement dans ces grandes entreprises qu'une disposition des textes sur le handicap et son traitement a une application particulière. En effet la loi permet à ces entreprises de faire un accord concernant le handicap et ainsi de répondre aux contraintes en les adaptant aux particularités de l'entreprise et de sa production.

De ces négociations peut sortir le pire comme le meilleur, nous avons eu beaucoup de sollicitations de conseils pour ces négociations.

C'est pour les faciliter, pour donner des armes et des outils aux délégués syndicaux dans ces grandes entreprises que nous avons entrepris la rédaction de ce vade-mecum afin de repérer ce que les mots veulent dire et parfois peuvent cacher.

Nous nous sommes aperçu que sous prétexte de vouloir adapter la contrainte aux couleurs de l'entreprise quelques directions en profitaient pour revoir à la baisse leurs contraintes légales et obtenir grâce à la signature syndicale un rabaissement de leurs obligations. C'est aussi la raison de cet ouvrage !

Ce document bénéficiera de vos réflexions et de vos expériences pour l'améliorer au fil du temps, la correspondance est à envoyer à « handicap@cfecgc.fr ».

C'est le fruit du groupe interfédéral spécialisé sur le handicap, j'ai été aidé en particulier par le Dr R.DELMAS et par Valérie DAUNA. Nous avons reçu également les contributions des nombreux adhérents qui connaissent bien cette thématique et qui ont bien voulu consacrer un peu de temps, je les en remercie.

GUIDE de NEGOCIATION d'un accord collectif d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, institue une **obligation de négocier sur le thème de l'emploi des personnes handicapées**.

C'est pour vous une nouvelle occasion de mettre en œuvre les valeurs fondamentales de la CFE-CGC que sont l'humanisme, la responsabilité, la liberté, l'éthique et le pragmatisme !

En effet, en tant que négociateur, vous serez les acteurs de ces changements.

Une négociation gagnant-gagnant avec l'employeur car c'est une rare occasion permettant à la fois de dénoncer des problèmes, et d'apporter une solution financière.

Ce guide de négociation sur le handicap a été conçu pour vous aider à vous positionner en connaissance de cause face à l'employeur.

Cela, afin de vous éviter de tomber dans les pièges parfois rencontrés, d'accords qui exonèrent l'employeur de ses obligations légales, sans contrepartie sérieuse pour les salariés.

Ce n'est plus la règle, mais la majorité des anciens accords était conclue dans cet esprit : il faut savoir décrypter, repérer les ambiguïtés, pour éviter de signer sans bien connaître les enjeux.

Ce guide concrétise beaucoup de réalités pour un délégué syndical :

- C'est une possibilité de conquérir **une image porteuse pour le syndicat**

- C'est une occasion de **rendre service à un collègue frappé** par un accident ou une maladie

- C'est une opportunité de faire du **développement syndical** en démontrant le dynamisme et la compétence de la représentation CFE-CGC.

Il faut **savoir réclamer cette négociation qui est maintenant prévue par la nouvelle loi** et savoir exiger dans chaque convention collective un chapitre concernant le handicap.

Il faut savoir réaliser "**la pesée financière**" des propositions de l'entreprise afin de vérifier que les engagements proposés sont des engagements réels et estimables par des indicateurs.

Il faut également contrôler que l'ensemble des engagements corresponde au minimum à ce que l'entreprise aurait du respecter par la simple application de la loi.

Préalablement il faut connaître certains chiffres qui parlent d'eux-mêmes : il y a aujourd'hui **880 000 personnes handicapées actives et 27% sont au chômage**, alors que sur le plan national ce taux est d'environ 9,9%. Les données de l'ANPE évoquent 12500 cadres handicapés au chômage ! L'encadrement n'est pas protégé des accidents de la route ni des maladies et de leurs séquelles.

Cela signifie qu'il existe une main d'œuvre qui ne demande qu'à trouver un emploi, et votre rôle en tant que délégué syndical est de convaincre votre direction de l'intérêt d'une telle embauche.

Vous disposez d'un nouveau droit d'agir et de négociation sur un thème qui peut être fédérateur au sein de l'entreprise.

La négociation sur le handicap est un **thème rassembleur**, qui peut permettre de renouer le dialogue avec une direction difficile ou de faire évoluer les mentalités vers plus de solidarité et de ce fait apporter un climat social plus humain.

Or, comme vous le savez déjà certainement, le législateur a mis à la charge des entreprises de plus de 20 salariés une **obligation d'emploi de personnes handicapées égales à 6% de ses effectifs** selon l'article L 323-1 du code du travail.

Malheureusement, aujourd'hui on ne peut que constater l'échec de cette obligation en terme d'incitation à l'embauche. En effet parmi les entreprises concernées, **55% des entreprises règlent une contribution à l'AGEFIPH au lieu d'embaucher des personnes handicapées**.

Vous avez donc un rôle clé à jouer afin d'inverser cette tendance, et ce guide est destiné à vous accompagner tout au long des négociations auxquelles vous participerez. C'est une occasion de s'investir dans un pan d'activité de l'entreprise trop souvent laissé à la discrétion des directions des ressources humaines, pour qui l'embauche des personnes handicapées n'est pas une préoccupation première.

Afin de vous préparer à négocier sur ce sujet, la CFE-CGC a souhaité élaborer ce guide, afin que vous puissiez appréhender sereinement un sujet qui est souvent mal connu. L'ignorance conduit souvent à la peur de la différence de l'autre. Parfois il s'agit seulement de la peur de ne pas savoir communiquer

avec l'autre sans froisser.

La loi, à l'article L.122-45 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de non discrimination, en raison de l'état de santé ou de handicap du salarié.

Cela signifie qu'il lui est interdit de fonder un licenciement sur ce motif, ou de ne pas recruter quelqu'un sur ce motif.

Dans cet esprit, La loi du 11 février 2005, pose un principe de non discrimination renforcé à l'égard des personnes handicapées.

C'est **l'article L 323-9-9 du code du travail** qui l'explique :

« Les employeurs doivent prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à l'emploi et de le conserver. »

Certes, la loi stipule que les aides doivent être raisonnables, et non disproportionnées, mais le principe est bien exprimé.

Désormais, l'employeur a le devoir d'agir par des mesures positives permettant la compensation du handicap.

On peut donc dire que le législateur a consacré un **principe de discrimination positive** en faveur des personnes handicapées !

La conclusion d'un accord collectif doit donc être également une façon de remplir cette nouvelle obligation légale.

Nous souhaitons vous épauler, en vous expliquant les différentes étapes de la négociation, les sujets indispensables à aborder, et les objectifs à atteindre.

Pour ce faire, vous pourrez consulter des exemples, issus d'accords passés sur ce sujet.

Pour comprendre les enjeux de l'emploi des personnes handicapées, il faut d'abord connaître le dispositif existant



CHAPITRE I. Le cadre de la négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées.

1. Le public concerné

LE LÉGISLATEUR DEPUIS LA LOI DU 10 JUILLET 1987 A MIS À LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR PUBLIC OU PRIVÉ, DE PLUS DE 20 SALARIÉS, UNE OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES À HAUTEUR DE 6% DES EFFECTIFS. L323-1 DU CODE DU TRAVAIL.

Depuis la loi nouvelle, cette obligation a été **généralisée aux employeurs des 3 fonctions publiques d'Etat, territoriale, et hospitalière.**

Pour négocier sur l'emploi des personnes handicapées il faut **savoir qui sont les bénéficiaires de cette obligation d'emploi.**

• En effet, l'employeur ne peut pas choisir n'importe quelle personne handicapée pour remplir son obligation, en effet, **la loi à l'article L323-3 du code du Travail dresse une liste limitative des bénéficiaires :**

- les personnes reconnues travailleur handicapé par la **COTOREP** aujourd'hui et par la commission ad hoc de la maison du handicap demain.
- **les victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%** et titulaires d'une rente de la Sécurité sociale à ce titre.
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** attribuée par le régime général de Protection Sociale à condition que **l'invalidité de l'intéressé réduise au moins des 2/3 leur capacité de gain ou de travail.**
- Les **titulaires d'une pension d'invalidité** militaire.
- Les **veuves de guerre non remariées** titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre dont le conjoint décédé était en possession d'un droit à pension d'invalidité à un taux d'au moins 85%.
- les **orphelins de guerre de moins de 21 ans** et les mères veuves non remariées ou célibataires dont le conjoint décédé était en possession d'un droit à pension d'invalidité à un taux d'au moins 85%.
- Les **veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge** issu du mariage avec le militaire décédé ou assimilé qui aurait pu prétendre à une pension militaire d'invalidité.
- Les **femmes d'invalides internés pour aliénation mentales** imputable au service de guerre.
- **les sapeurs pompiers volontaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions** et les victimes d'actes terroristes bénéficiant des pensions d'invalidité applicables aux victimes civiles de guerre.

La loi du 11 février 2005 ajoute à compter du 1^{er} janvier 2006 deux nouvelles catégories :

- les **titulaires de la carte d'invalidité**
- les **titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

Une fois la liste des candidats possibles définie, il convient de **déterminer le contenu de l'obligation d'emploi de l'entreprise.**

2. L'accord d'entreprise comme modalité de l'obligation d'emploi

LA CFE-CGC attire votre attention!!

L'employeur pour remplir son obligation a plusieurs options cumulables ou alternatives suivant son choix :

- **La négociation d'un accord d'entreprise ou de branche ou de groupe pour l'application d'un programme en faveur des personnes handicapées.** L 323-8-1 CT
- **L'emploi direct de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi.
- **La conclusion de contrats avec le secteur protégé** L323-8 CT
- **L'accueil des personnes handicapées bénéficiaires d'un stage** au titre de la formation professionnelle L323-8 2^{ème} alinéa.

- **Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH.** L 323-8-2 CT

L'entreprise verse à ce fond une contribution pour chaque personne qu'elle aurait dû employer dont le montant est modulé selon les effectifs de l'entreprise.

C'est la solution retenue par 55% des employeurs

Vous devez absolument attirer leur attention sur le fait qu'à partir du 1^{er} janvier 2006, la contribution augmente et passe à 600 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant. Auparavant celle-ci était de 500 fois le Smic horaire.

Si jamais l'entreprise n'organise aucune action pour l'emploi des personnes handicapées avant 2007, la contribution pourra aller jusqu'à 1500 fois le Smic horaire !

Cela devrait encourager la négociation !

C'est dans la première possibilité que vient s'inscrire votre nouvelle thématique de négociation.

Aussi, pour convaincre votre employeur de la nécessité d'utiliser l'accord collectif, **vous devrez donc lui proposer d'y introduire des mesures qui lui permettront de remplir son obligation d'emploi** à travers l'accord.

3. Les modalités de la négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées.

a. L'obligation de négocier

Avant la loi du 11 février 2005, l'employeur pouvait déjà utiliser l'accord d'entreprise pour remplir son obligation d'emploi, mais cette option était peu utilisée.

Aussi il faut vous saisir de cette nouvelle impulsion du législateur pour en faire une réalité.

Il faut bien avoir à l'esprit que **l'accord d'entreprise ou de branche est l'aboutissement de la négociation collective** que vous aurez avec votre employeur.

La loi du 11 février 2005 oblige l'employeur à ouvrir des négociations périodiquement sur le thème de l'emploi des personnes handicapées, **mais ne le contraint nullement à conclure un accord collectif !**

b. Périodicité de la négociation

Concernant la négociation, la loi dispose :

- **Que celle-ci doit se tenir tous les trois ans au niveau de la branche professionnelle** (Articles L 132-12 et L132-27 du Code du Travail).
- **Annuellement au niveau de l'entreprise** (puis une fois tous les 3 ans une fois qu'un premier accord a été signé).

Cette **négociation est normalement à l'initiative de l'employeur, qui doit présenter un rapport** présentant la situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

Le législateur, soucieux que cette négociation ait lieu, vous donne un **droit d'agir en cas de carence de l'employeur**. En effet, si ce dernier n'entame pas la négociation dans l'année, les **syndicats représentatifs pourront la provoquer** et celle-ci devra avoir lieu dans les 15 jours de leur demande.

Une fois la négociation entamée, il est bien évident que vous devrez **convaincre votre employeur qu'il est dans son intérêt de choisir le cadre de l'accord d'entreprise** pour remplir son obligation d'emploi vis-à-vis des personnes handicapées.

Aussi, pour être une force de proposition, vous devez

connaître les thèmes que vous devez aborder lors de la négociation.

c. L'objet de la négociation

La négociation doit porter sur l'insertion professionnelle Et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
L 132-12 CT et L132-27 CT

- Et **plus particulièrement** sur :
- les conditions d'accès à l'emploi
- la formation
- la promotion professionnelle
- les conditions de travail
- le maintien dans l'emploi

4. Le contenu de l'accord

Si les négociations aboutissent, l'accord doit obligatoirement prévoir pour remplir l'obligation d'emploi :
L 323-8-1 CT

Un **plan d'embauche en milieu ordinaire** (au sein de l'entreprise ou de ses établissements)

Et **au moins 2 des actions suivantes :**

- un plan d'insertion et de formation
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Une fois le contenu de l'accord établi, celui-ci doit également remplir certaines conditions pour être agréé et validé au titre de l'obligation d'emploi.

5. L'agrément de l'accord

Une fois le contenu de l'accord déterminé, il est **soumis pour avis au Conseil Supérieur du Reclassement Professionnel (CSRP) ou à l'instance compétente départementale pour l'emploi et la formation professionnelle.**

Le Dr Salengro Délégué National de la CFE-CGC siège au CSRP, avec les autres organisations syndicales n'hésitez pas à rentrer en contact avec lui à ce sujet.

Ensuite, l'accord doit recevoir **l'agrément de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle** située au siège de l'entreprise, **pour être validé au titre de l'obligation d'emploi.**

Pour obtenir cet agrément, l'accord devra contenir à minima :

- un état des lieux
- la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel
- Des **objectifs précis et quantifiés** pour chaque année
- Un **plan d'embauche**
- des engagements chiffrés **pour la pesée financière**


Recommandations CFE-CGC

Vérifiez si l'accord contient bien tous ces éléments
Refuser de le signer si cela n'est pas le cas.

Pour qu'un accord soit agréé,

Le budget consacré à l'emploi des personnes handicapées doit être équivalent à la contribution qu'aurait dû verser l'employeur en l'absence d'accord

Soumettez pour avis l'accord au service conseil handicap de la confédération.

 **L'agrément de l'accord exonère complètement l'entreprise du versement de sa contribution pendant la durée de l'accord**, sous réserve de la réalisation de ses objectifs.

L'agrément est donné pour une durée limitée, et nous détaillerons plus loin la vie de l'accord une fois conclu.

La meilleure méthode consiste à intégrer dans les termes mêmes de l'accord les conséquences d'un refus d'agrément.

Un accord insuffisant que des négociateurs mal informés auraient tout de même signé peut ne pas être agréé.

Cet accord **conservera la valeur de tout accord collectif de droit commun**, mais il **ne vaudra pas comme exécution de l'obligation d'emploi pour l'employeur**.

Ce dernier sera alors contraint de trouver d'autres moyens pour la remplir, ce qui n'est pas dans son intérêt.

Après avoir parcouru le paysage juridique conditionnant la négociation collective sur l'emploi des personnes handicapées, **voions comment se prépare une telle négociation en amont.**



CHAPITRE 2 : les préalables à la négociation de l'accord

PLUSIEURS ACTIONS ET RÉFLEXIONS DOIVENT ÊTRE MENÉES AFIN DE BIEN PRÉPARER LA NÉGOCIATION.

1. Consulter les différents acteurs concernés par l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

VOUS N'ÊTES PAS LES SEULS SENSIBILISÉS À L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES, ET AUX PROBLÈMES QU'ELLES RENCONTRENT. **AUSSI, VOUS DEVEZ CONSULTER ET PRENDRE DES RENSEIGNEMENTS SUR LA SITUATION DE L'ENTREPRISE AUPRÈS DE CES DIFFÉRENTS ACTEURS.**

DES PERSONNES SERONT CERTAINEMENT CELLES QUI FERONT PARTIE DE LA **COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD**, ET QUI SONT AU PLUS PRÈS DES SALARIÉS.

A. LES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La loi donne un rôle actif au CE, DP, CHSCT auprès des personnes handicapées.

■ Le Comité d'entreprise et d'établissement et Délégués du Personnel

La loi prévoit que le CE ou à défaut les délégués du personnel doivent être **consultés sur toutes les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés** (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement de poste de travail). L 432-3 alinéas 5 du code du travail.

- Le CE reçoit chaque année **communication de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés**, ce document peut vous servir à cerner la situation. R 323-10 du code du travail.

De la même manière, il est consulté pour **avis sur les contrats de travail conclus avec les personnes handicapées au titre de l'aide financière pouvant être accordée par l'Etat** qu'il s'agisse de contrat de travail en milieu ordinaire ou d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive conclu avec un établissement de travail protégé. Les documents établis à ce titre peuvent également être une source d'information pour vous.

- Dans les **entreprises de plus de 300 salariés**, le CE doit pouvoir prendre connaissance tous les trimestres des **contrats passés avec le milieu protégé**, lorsqu'ils prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise (L. 432-4-1 code du travail)

- Dans le cadre du **rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés)**, le CE doit avoir communication du **bilan des actions entreprises ou projetées en faveur des travailleurs handicapés** en matière d'embauche, adaptation, réadaptation ou de formation professionnelle (article L.432-4-2 5ème du code du travail).

Ainsi, il vous appartient de vous procurer tous ces documents sur l'emploi des personnes handicapées et d'unir vos forces face à l'employeur.

■ Le CHSCT

L'article L236-2 CT dispose que le **rôle premier du CHST est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ainsi que de veiller à l'observation des prescriptions réglementaires.**

🔗 L'article **L.236-2 alinéa 10 du code du travail impose à l'employeur de le consulter sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail** des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés** notamment sur **l'aménagement des postes de travail.**

Il est donc bien évident que la question du handicap concerne tout particulièrement le CHSCT.

Dés qu'il y a un changement des conditions de travail pouvant entraîner des risques pour la santé du salarié handicapé, le CHSCT intervient pour donner son avis.

Là encore, si vous ne faites pas partie du CHSCT, il est bon de rencontrer ses membres afin d'obtenir des informations sur la politique tenue par l'employeur sur le handicap.

B. LE MÉDECIN DU TRAVAIL

De part son **rôle de prévention de la santé des salariés à leur poste de travail**, le médecin du travail est un **interlocuteur privilégié** que vous devez consulter avant les négociations sur l'emploi des personnes handicapées.

En effet, la loi précise que le **médecin du travail a un rôle de conseiller auprès de l'employeur, des salariés, et des institutions du personnel.**

Celui-ci est **le seul à déterminer l'aptitude de la personne handicapée à son poste de travail, lors de la visite médicale obligatoire des personnes handicapées** ou lors des autres visites (que cela soit de reprise suite à une absence prolongée pour maladie professionnelle ou non professionnelle, d'embauche, périodique ou spontanée).

- Le médecin du travail **est habilité à préconiser des aménagements de postes, d'horaires de travail afin que le salarié puisse être maintenu dans son emploi ou reclassé dans l'entreprise, et le chef d'entreprise est tenu de les prendre en considération (art L. 241-10-1). Il établit des écrits comme la fiche d'entreprise, le plan d'activité, le rapport annuel ainsi que des courriers qui ont valeur de documents médico-légaux sur lesquels peut s'appuyer l'action syndicale.**

Là encore c'est un acteur dont l'expérience vous sera très utile.

Ces différentes consultations vous permettront d'avoir une première analyse de la situation de l'entreprise, et d'avoir alors **un esprit plus critique vis-à-vis du rapport de situation que vous présentera l'employeur.**

2. Etablir un diagnostic de la situation de l'emploi des personnes handicapées.

POUR CE FAIRE VOUS DEVEZ AVANT TOUT VALORISER L'ACCORD COLLECTIF AUX YEUX DE VOTRE DIRECTION ET LUI MONTRER LES AVANTAGES QU'ELLE PEUT EN RETIRER :

- un **INTÉRÊT FINANCIER**

Au lieu de verser une contribution à l'AGEFIPH, structure extérieure à l'entreprise, l'argent est utilisé en interne, et l'entreprise pourra valoriser les actions menées en matière d'insertion.

- Un **INTÉRÊT SOCIAL**

La conclusion d'un tel accord mobilise les salariés autour d'un projet commun humain et valorisant, mené à la fois par la direction et les IRP.

- Un **INTÉRÊT POLITIQUE**

L'accord montre une volonté implicative de tous les acteurs de l'entreprise et permet de mettre en lumière les actions réalisées.

Vis-à-vis de l'extérieur, il donne une image positive de l'entreprise, ce qui peut apporter des retombées médiatiques très positives (cf développement durable, démarche éthique etc..).

Un accord se construit sur la base de la situation existante. L'objectif étant de faire mieux que par le passé, voire d'aller au-delà de l'obligation légale de 6%.

- **Vous devez convaincre la direction de faire ce bilan qui doit servir de support au rapport obligatoire que doit présenter l'employeur aux partenaires sociaux.**

Ce bilan peut être fait en interne ou avec l'aide d'experts extérieurs comme l'AGEFIPH, ou des cabinets d'expertise.

• CE BILAN PRÉACCORD DOIT FIGURER DANS L'ACCORD car il permettra d'évaluer l'impact des politiques menées. Vous devez inciter la direction en ce sens, car l'expérience montre qu'il faut savoir d'où l'on part, ne serait-ce que pour mesurer les progrès.

• C'est un bilan qui doit être **QUALITATIF ET QUANTITATIF**.

CONTENU DU BILAN :

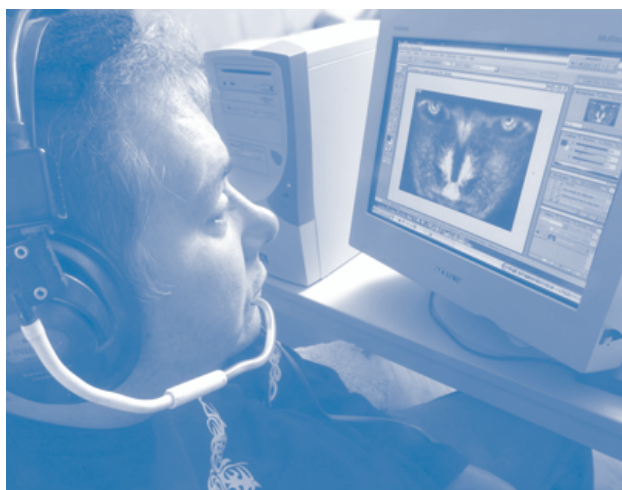
• La **CONNAISSANCE DE L'ENTREPRISE**
Spécificité de ou des activités, métiers
Situation socio-économique actuelle

• les données du **BILAN SOCIAL**
Effectif global, effectif par établissement, pyramide des âges et des qualifications, rotation du personnel, situation de l'emploi actuelle (embauche, suppression de poste, départ en retraite, type de contrats utilisés (CDD, CDI...)).

• **LE BILAN DE LA SITUATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE SUR LA DERNIÈRE ANNÉE :**

- **Montant versé à l'AGEFIPH**
- **Nombre actuel de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi
- **Nature des contrats d'embauche**, types de poste tenus (contenu du travail et nature du handicap)
- **Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi**, adaptation à l'emploi, accompagnement.
- Historique des travailleurs handicapés dans l'entreprise
- **Mobilisation des Institutions Représentatives du personnel sur ce sujet et notamment de nos Délégués syndicaux.**

Celle-ci doit se faire au niveau de la section syndicale de l'entreprise, et avec le concours des unions départementales et régionales



CHAPITRE 3 : Le contenu de l'accord collectif d'entreprise

L'IDÉE GÉNÉRALE EST DE PARVENIR À UN ACCORD DONT LA PESÉE FINANCIÈRE EST ÉQUIVALENTE VOIRE SUPÉRIEURE À LA CONTRIBUTION QUE PAIERAIT L'EMPLOYEUR S'IL N'EMBAUCHAIT AUCUN BÉNÉFICIAIRE. CELA DOIT ÊTRE MESURÉ AU TRAVERS D'INDICATEURS ET DE TABLEAUX DE BORD.

Vous devez bien comprendre que **pour convaincre l'employeur** il faut **lui proposer d'intégrer dans l'accord des mesures qui seront comptabilisées pour lui au titre de l'obligation d'emploi, SOIT :**

- Des embauches directes
- Des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé à hauteur de 50% de l'obligation.
- Accueillir des stagiaires handicapés à hauteur de 2% de l'obligation.

Ici nous étudierons plus particulièrement le contenu des accords d'entreprise, qui doit prendre en compte les particularités de votre entreprise. Bien entendu, un bon accord prendra en compte d'autres mesures que celles comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi.

Avant d'arriver à l'essence même de l'accord, il est d'usage d'insérer un **préambule à l'accord**.

Celui-ci permet d'exprimer la motivation de l'entreprise et des partenaires sociaux sur ce projet tout en valorisant ses valeurs humanistes.

Le préambule est aussi une occasion pour des entreprises de **véhiculer certains principes de droit, et d'égalité entre les individus.**

« Les signataires du présent accord considèrent que les travailleurs handicapés sont des individus recrutés ou maintenus dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap ».

Darty Rhône-Alpes

Une fois le préambule construit, la priorité absolue est d'obtenir que l'accord prévoit un nombre d'embauches maximum de personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

1. Obligation pour l'employeur : déterminer un plan d'embauche en milieu ordinaire.

La loi impose à l'employeur de remplir une **obligation d'emploi à hauteur de 6%**.

Il convient de mettre en forme un plan d'embauches de personnes handicapées en le chiffrant. Nous vous rappelons que désormais, chaque personne bénéficiaire embauchée comptera pour une unité bénéficiaire.

Dans tous les cas le salaire versé à la personne embauchée est le **salaire conventionnel**.

Mais, s'il y a embauche d'une personne lourdement handicapée ou qui rencontre des difficultés particulières d'adaptation, il pourra bénéficier d'une minoration de sa contribution suivant les caractéristiques de cette personne. Article L 323-8-8 Du code du travail (entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2006)

Il faut signaler à la direction qu'elle peut **bénéficier d'abattement de salaires si elle embauche des personnes titulaires de l'AAH** depuis la loi du 11 février 2005.

- **IL FAUT UN ENGAGEMENT CHIFFRÉ DANS L'ACCORD !**

- **CALCUL DES EFFECTIFS QU'IL FAUDRAIT EMBAUCHER :** en nombre d'unités de bénéficiaire, en % de flux d'embauche, en nombre de travailleurs handicapés

« DASSAULT AVIATION se fixe l'objectif de parvenir en 2005 à effectuer 2% de ses embauches parmi des personnes handicapées ».

Dassault Aviation

- **Dire CLAIREMENT LE NOMBRE DE PERSONNES QUI SERONT EMBAUCHÉES:** tendre vers le taux des 6% du personnel en place, aller au-delà, faire augmenter progressivement le taux d'emploi...

« Le Groupe Cegetel s'engage, en privilégiant les emplois pérennes, à intégrer des personnes handicapées, définies en unité, dans son flux d'embauches à raison de :

- 6% en 2003
- 7% en 2004
- 8% en 2005 ».

Cegetel

- Il faut expliquer à l'employeur que des **OUTILS SONT À SA DISPOSITION QUI L'AIDERONT DANS LE RECRUTEMENT.**

- **SE METTRE EN RELATION AVEC DES ORGANISMES SPÉCIALISÉS** comme les Cap emploi, ANPE, Tremplin, APEC...et bien sûr la cellule conseil handicap de la CFE-CGC (handicap@cfecgc.fr) « La Société CSF développera un rapprochement auprès des institutions telles que l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), les Equipes de la Maison du Handicap et des associations régionales et départementales oeuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire des personnes handicapés afin de développer avec ces organismes un véritable partenariat ».

Supermarchés Champion

- Développer un **PARTENARIAT AVEC LES UNIVERSITÉS, CENTRES DE FORMATION.**

« ALSTOM Power Hydro souhaite entrer en contact avec les

jeunes handicapés étudiants des écoles ou universités, afin de les informer au sujet des métiers de l'entreprise et des débouchés offerts par le marché du travail, dans ce secteur d'activité. »

Alstom Power Hydro

- **TRAITER DE FAÇON PRIVILÉGIÉE LES CANDIDATURES DE PERSONNES HANDICAPÉES**

« A niveau égal de compétences, les services de recrutement traiteront les candidatures de travailleurs handicapés avec une attention particulière ».

Air France

- **FAVORISER LES CDI ET LES CONTRATS SPÉCIAUX** (Contrat de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrat initiative emploi)

« Plan d'embauche en milieu ordinaire : (...) Aéroports De Paris s'engage : à recruter sur la durée de l'accord un minimum de 16 travailleurs handicapés en contrat à durée indéterminée (CDI) dont trois en contrat d'adaptation. (...) à faire bénéficier chaque année deux handicapés d'un contrat de formation en alternance (qualification, apprentissage) (...), à développer, en fonction des possibilités offertes par sa situation générale d'emploi, toutes autres formes d'embauche (CDD, CES, nouveaux contrats éventuellement mis en place par l'Etat) (...) ».

ADP

Les contrats spéciaux sont souvent un bon préalable à l'embauche dans le cadre d'un CDI.

- **Développer les passerelles à l'embauche** en recourant aux **stages**.

« Nous nous engageons à participer à l'insertion des personnes handicapées en proposant des stages, qui constituent pour les personnes handicapées en phase de réinsertion un excellent moyen de faire le point sur leurs compétences et de consolider leurs acquis. (...) Par ailleurs ces stages sont l'occasion d'identifier des profils intéressants pour les équipes d'accueil et de prendre conscience des possibles adéquations entre les situations de handicap et les métiers de l'ESRF ».

2. Optimiser l'accueil et l'insertion des personnes handicapées

IL FAUT BIEN METTRE EN VALEUR QUE L'ACCUEIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE SERA DÉTERMINANT DE SON INTÉGRATION FUTURE DANS L'ÉQUIPE.

IL FAUT DONC QUE FIGURE DANS L'ACCORD LES OUTILS QUI SERONT MIS EN ŒUVRE POUR FACILITER SON INTÉGRATION.

- La mise en place d'**UN TUTORAT** auprès du nouvel arrivant

« Un tuteur sera choisi dans l'environnement professionnel immédiat du travailleur handicapé arrivant afin de faciliter

et de réussir son insertion. Il accompagnera professionnellement le travailleur handicapé pendant les six premiers mois de présence au CEA. Ce tuteur pourra bénéficier de 2 journées de formation spécifique organisées par des organismes spécialisés. »

CEA Cadarache

- Actions de **SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS** sur le sujet du handicap.

« L'encadrement doit tout particulièrement préparer l'accueil du travailleur handicapé (...) cette préparation implique : (...) la formation nécessaire pour préparer et sensibiliser les acteurs participant à l'insertion des travailleurs handicapés, dont le hiérarchique de proximité et l'agent facilitateur volontaire. (...) ; L'information du hiérarchique de proximité, du personnel la préparation de l'environnement de travail à l'accueil d'une personne handicapée fera, si nécessaire, l'objet d'une information adaptée (...) du travailleur handicapé : une bonne insertion nécessite également une bonne information, des initiatives seront prises à cet effet en fonction du handicap. »

SNCF

- Réunion de **DISCUSSION ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET LE NOUVEL ARRIVANT**, afin de connaître les besoins, attentes de chacun.

« Une réunion préliminaire se tiendra entre le tuteur, le coordonnateur local et le correspondant du département ou de l'unité concernée, dans un délai suffisant préalablement à l'arrivée du travailleur handicapé afin de déterminer les aménagements du poste de travail encore nécessaires pour une insertion optimale du nouveau recruté ».

CEA Valhro

- **INFORMATION DE L'ENTREPRISE VERS L'ENSEMBLE DE SES SALARIÉS SUR LES AIDES QU'ELLE PROPOSE** face à l'apparition d'un handicap. Partenariat avec le CHSCT, CE...

L'embauche directe de personnes handicapées est une obligation pour l'employeur s'il souhaite remplir son obligation d'emploi.

La loi présente ensuite trois options à l'employeur parmi lesquelles il devra en choisir deux, voyons leurs contenus.

3. Première option pour l'employeur : favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques

CHAPITRE DÉTERMINANT, CAR LE HANDICAP PEUT SURVENIR À TOUT MOMENT SUITE À UN ACCIDENT OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU DANS LA SPHÈRE PRIVÉE.

AUSSI, CE CHAPITRE CONCERNE LES PERSONNES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES EN SITUATION DE HANDICAP, ET LES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE DÉJÀ EN POSTE.

Dans ces différentes situations il est indispensable **de tout mettre en œuvre pour que la personne handicapée puisse demeurer à son poste ou si cela n'est pas possible à un autre poste dans l'entreprise.**

Il s'agit d'anticiper le vieillissement de la main d'œuvre, et d'anticiper ses besoins.

Concrètement, pour une bonne politique de maintien dans l'emploi **l'accord doit contenir :**

- L'engagement de **mettre en place des aménagements de postes, de matériels**, des travaux d'accessibilité dès que cela sera nécessaire.

«L'UES Assurance France Générali s'engage :

- à **mettre en œuvre tous les moyens adaptés**, pour autant que leur handicap l'autorise, permettant le maintien dans leur poste des salariés qui seraient reconnus « travailleurs handicapés » ou dont le handicap viendrait à s'aggraver,
- si le maintien dans le poste s'avérait impossible, à **assurer leur reclassement** au sein de leur établissement ou, le cas échéant, dans l'UES Assurance France Générali. »

Assurance France Générali

- La **RÉALISATION D'UN ÉTAT DES LIEUX DES BESOINS AFIN D'ANTICIPER LES CHANGEMENTS** nécessaires

« Des fiches de postes seront établies avec l'aide d'un ergonome pour les différents métiers en magasin et sur les postes les plus représentés aux Services Centraux. Celles-ci permettront sur la base de l'analyse des différentes contraintes physiques liées à l'exercice des métiers, de déterminer les éventuels aménagements de postes à réaliser en cas d'inaptitude physique partielle d'un salarié ».

Kiabi Europe

- UN AMÉNAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL : prévoir des aides au transport, des horaires souples

La loi du 11 février 2005 ouvre le droit de demander à l'employeur l'aménagement des horaires de travail pour les personnes handicapées.

« (...) après étude de la situation du salarié (...) mise en place d'une organisation facilitant les déplacements domicile/lieu de travail. (...) Les salariés handicapés bénéficieront de modalités particulières d'aménagement de leur temps de travail en accord avec le médecin du travail et DRH, afin de faciliter le suivi de leurs traitements médicaux et de permettre la prise de repos que rend nécessaire leur handicap. Une information particulière sera faite auprès des hiérarchies et des correspondants locaux ».

Crédit Agricole SA.

- PRÉVOIR LE RECLASSEMENT OU L'AIDE À LA RECONVERSION DES PERSONNES SI LICENCIEMENT COLLECTIF qui ne pourront pas garder leur poste car devenues handicapées.

« En cas de licenciement « collectif », l'entreprise maintiendra s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de travailleurs handicapés (...) ils verront leur période de préavis doublée. En cas de suppression de postes de travail, l'entreprise développera un plan social et des actions complémentaires favorisant la reconversion et le reclassement de travailleurs handicapés. »

FEHAP

A cette fin il faut déjà affirmer la protection des salariés handicapés, et proposer des solutions dans l'accord : maintien du taux d'emploi, augmentation de la durée du préavis, indemnité doublée en cas de licenciement, aide matérielle et financière à la réinsertion...

- Demander au médecin du travail d'organiser un SUIVI SPÉCIFIQUE DES PERSONNES HANDICAPÉES.
- Proposer L'UTILISATION DU TÉLÉTRAVAIL
- FACILITER LA RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ après un accident ou un état devenu handicapant.

Le législateur a également souhaité que l'employeur se soucie davantage du sort des personnes handicapées face aux mutations technologiques.

4. Seconde option pour l'employeur : préparer les personnes handicapées aux mutations technologiques de l'entreprise

CE THÈME FAIT PARTIE DES SUJETS QUE L'EMPLOYEUR PEUT PRENDRE EN COMPTE DANS L'ACCORD POUR REMPLIR SON OBLIGATION D'EMPLOI.

MALHEUREUSEMENT L'ENTREPRISE L'ABORDE RAREMENT ET PRÉFÈRE SE CONCENTRER SUR L'EMPLOI, SON MAINTIEN ET LE RECLASSEMENT.

EN FAIT CETTE PRÉPARATION EST À METTRE EN RELATION AVEC LE RECLASSEMENT OU LA RECONVERSION DES PERSONNES HANDICAPÉES.

C'EST UN TRAVAIL DE PRÉVENTION SUR LES DIFFICULTÉS À VENIR.

CONCRÈTEMENT DANS L'ACCORD IL FAUT PRÉVOIR :

- L'ACCÈS PRIORITAIRE des personnes handicapées aux FORMATIONS TECHNIQUES

« Dans les services touchés par des mutations technologiques importantes, les salariés handicapés directement concernés bénéficient d'une formation prioritaire, afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, le handicap relatif aux autres salariés ».

Banque Populaire du Nord

- L'ADAPTATION PERMANENTE AU POSTE

« Ce plan concernera la prévention des effets des évolutions technologiques sur les postes occupés par les salariés reconnus travailleurs handicapés de l'Etablissement, sur les conditions de travail, sur l'organisation du travail, la formation, et l'incidence éventuelle sur leurs missions. Si une inadéquation est prévisible entre le poste de travail et la personne reconnue travailleur handicapé, il veillera à réfléchir et à proposer une solution (aménagement du poste, formation...) afin d'éviter à long terme une inaptitude ».

Port Autonome de Dunkerque

- Aide à la COMMUNICATION EN INTERNE Ex : utilisation d'une web camera pour les personnes sourdes.

5. Troisième option pour l'employeur : prévoir des actions de formation

ELLE CONSTITUE L'UN DES PILIERS DE L'ACCORD, IL S'AGIT TANT DE LA FORMATION INTERNE À L'ENTREPRISE QUE DE LA FORMATION EXTÉRIURE MENÉE PAR CELLE-CI.

Il faut attirer l'attention de l'employeur sur les aides qui peuvent lui être accordées.

En effet, il pourra obtenir une aide de l'AGEFIPH s'il fournit une formation qui va au-delà de son obligation légale de formation vis-à-vis de tous salariés.

Aussi ne devra être valorisé dans l'accord que la partie de la formation ne relevant pas du plan de formation général des salariés de l'entreprise.

« Le salarié handicapé bénéficie des mêmes possibilités de formation que les autres salariés de sa catégorie professionnelle. Seules les formations particulières générées par son handicap pourraient donner lieu à prise en charge dans le cadre budgétaire du présent accord ».

Dassault Aviation

■ Formation des personnes handicapées

• Organisation dans l'entreprise de FORMATIONS SPÉCIFIQUES D'ACQUISITION OU D'AMÉLIORATION des connaissances avec adaptation des supports de FORMATION AUX PERSONNES HANDICAPÉES SALARIÉES.

« La formation (...) visera à acquérir les bases techniques du métier mais aussi, si nécessaire, la socialisation, rythme du travail, ponctualité, respect des consignes, intégration dans un collectif de travail et adaptation à un poste de travail de façon générale ».

Groupe Gom France

• Formation pour LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS, ou comme préalable AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI AVANT RECLASSEMENT OU RECONVERSION.

• Dans tous les cas il faut ÉTABLIR D'UNE MANIÈRE CHIFFRÉE LE COÛT QUI SERA ALLOUÉ par l'entreprise aux formations spécifiques pour les PH.

• Formation des PERSONNES HANDICAPÉES EXTÉRIURES À L'ENTREPRISE.

Accueillir des stagiaires et des apprentis, ce qui leur donnera une première expérience professionnelle.

« (...) L'entreprise s'engage à accueillir au sein de ses établissements en ayant la possibilité, dans le cadre de conventions de stages, des handicapés en cours d'étude ou en formation professionnelle. (...) Chaque stagiaire est accueilli et plus particulièrement suivi par un salarié de l'entreprise dont le parrainage a pour objet de faire découvrir au handicapé le monde du travail, de lui permettre d'approfondir ses connaissances et compétences professionnelles et de compléter éventuellement sa formation, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel. »

Renault VI

■ Formations de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise.

• formation sur des thèmes relatifs à LA SANTÉ AU TRAVAIL OU À L'ERGONOMIE dans une démarche D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, CECI EN DONNANT UNE PRIORITÉ AU PERSONNEL DE L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ.

« (...) des formations spécifiques ou tout autre moyen de sensibilisation devront être organisées à l'intention des responsables hiérarchiques et des collègues de travail, pour une information générale portant sur les caractéristiques sociales des personnes handicapées, ainsi que les textes ou organismes à connaître, et surtout afin de bien les préparer à leur mission d'accueil et d'encadrement à leur égard. Il en va de même pour les actions de formation et de sensibilisation aux principes et méthodes de l'ergonomie, où les contraintes résultant des handicaps les plus courants sont prises en compte, ainsi que les mesures de prévention destinées à les éviter. »

Renault VI

Il faut bien insister sur la formation du personnel de l'entreprise, qui ne doit pas être mise de côté, l'intégration des personnes handicapées sera ainsi facilitée !

■ Nouer des partenariats avec des organismes spécialisés, des écoles ou universités pour délivrer de la formation.

L'entreprise apporte ses compétences afin de donner une qualification aux personnes handicapées dans leur domaine d'action.

Elle peut également apporter du matériel, notamment lorsque l'entreprise produit des ordinateurs par exemple.

Ainsi IBM s'est engagé à fournir des logiciels adaptés aux différents handicapés pour les élèves dans des écoles.

Mise en œuvre :

Par des aides au **financement de ces organismes**, par l'**allocation de bourses à des étudiants handicapés**, par des **formations directes au sein des organismes**, **organisation de rencontres, forums des métiers...**

« Des bourses d'étude pourront être attribuées à des étudiants handicapés afin de leur permettre de réaliser une thèse de doctorat (...). Ces bourses pourront également être attribuées à des étudiants handicapés désireux de suivre une formation qualifiante dans un domaine technique ou scientifique de niveau supérieur ».

ESRF

« Des collaborateurs de l'entreprise apporteront leur concours pour participer aux jurys d'examens ou leurs compétences professionnelles par des interventions ponctuelles à des journées de formation ».

CNP Assurances

L'entreprise peut se faire épauler par des **prestataires locaux comme le GIRPEH** (groupement interprofessionnel régional pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées) 175 Bd Malesherbes 75017 Paris.

Egalement par la FAGERH de votre département.

Les entreprises reprochent souvent aux personnes handicapées leur manque de qualification, leur intérêt est donc bien de participer à ces efforts de formations !

6. Travailler en collaboration avec le secteur protégé

LA LOI PRÉVOIT QUE L'EMPLOYEUR PEUT REMPLIR SON OBLIGATION D'EMPLOI À HAUTEUR DE 50% EN PASSANT DES CONTRATS DE SOUS-TRAITANCE, FOURNITURES ET PRESTATIONS DE SERVICE AVEC LE MILIEU PROTÉGÉ.

La loi du 11 février 2005 distingue différentes catégories d'établissements.

Tout d'abord il y a les ESAT, anciennement CAT, qui accueillent les personnes les plus handicapées en leur permettant d'exercer diverses tâches prenant en compte les capacités de la personne (capacité de travail inférieure au 1/3 d'une personne valide). Juridiquement ceux sont des établissements médicaux sociaux.

Ensuite il existe les entreprises adaptées, anciennement

ateliers protégés, qui sont des entreprises de l'économie de marché accueillant des travailleurs handicapés avec un véritable contrat de travail (capacité de travail au moins égale au 1/3 d'une personne valide)

Le recours à la collaboration avec le secteur protégé est une possibilité qu'il faut encadrer et contrôler.

Les entreprises ont en général une préférence pour la sous-traitance, dont **les objectifs sont chiffrés en unités de bénéficiaires ou en chiffre d'affaire.**

■ La sous-traitance

Il faut que vous **montriez à l'employeur que certaines tâches peuvent être confiées aux ESAT** (établissements de service d'aide par le travail) qui sont les anciens CAT, ou aux entreprises adaptées (anciens ateliers protégés).

EX : jardinage, production de repas, imprimerie, étiquetage, mise sous pli, saisie, câblage...

« (...) en recourant à des prestations de services assurées par le secteur protégé, le Groupe continue à accroître les compétences professionnelles des travailleurs handicapés pour leur retour vers le milieu ordinaire ».

Groupe Total Fina Elf

Il serait bien d'arriver à **détailler dans l'accord** les activités susceptibles d'intéresser l'entreprise

■ Le détachement du salarié travaillant en ESAT vers l'entreprise.

Un contrat est passé entre l'entreprise accueillante et l'ESAT.

Ce contrat précise la mission du travailleur handicapé et les modalités d'exercice de l'activité.

Le Travailleur handicapé reste rattaché à l'ESAT pendant la durée de sa mission et n'est pas compté dans les effectifs de l'entreprise.

« Des expériences d'accueil de personnels de centres d'aide par le travail, ou d'ateliers protégés, pourront être tentées, ceci afin d'offrir à ces travailleurs des possibilités nouvelles de formation et une approche progressive du milieu ordinaire. Ces expériences, menées d'entente avec le CHSCT, pourront conduire, à terme, à des recrutements chaque fois que cela est possible ».

Air France

■ **La mise à disposition du travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée, auprès d'une entreprise du milieu ordinaire.**

L'objectif poursuivi est celui de l'embauche de personne handicapée par la suite.

Nécessité de 2 contrats écrits soumis à l'avis de l'inspection du travail, d'une durée maximale d'1 an, renouvelable une fois.

Dans tous les cas il faut garder à l'esprit qu'**il faut des objectifs chiffrés dans l'accord !**

■ **Mise à disposition d'aides matérielles et apports de compétences au milieu protégé par tous moyens.**

« L'association entend développer son action dans le domaine de travail protégé. (...) elle souhaite créer une section CAT de 10 places ; elle a déposé le projet de création d'un CAT de 50 places (...). Ces deux réalisations vont représenter un investissement considérable de l'ordre de 20 000 KF ».

ADEP

■ **La mise à disposition d'un collaborateur de l'entreprise comme chef de projet ou pour mettre en place un ESAT ou toute autre structure.**

7. Les mesures d'accompagnement

Il s'agit de **mesures transversales tout au long du processus d'insertion de la personne handicapée.**

Pour atteindre l'objectif qui est l'embauche maximale de personnes handicapées en milieu ordinaire, il est souvent important de mettre en place des mesures d'accompagnement, qui permettent une **personnalisation de l'insertion.**

➔ **Méfiez-vous !**

De nombreux accords contiennent diverses mesures qui n'ont pas de lien direct avec l'emploi et qui ne compteront pas au titre de l'obligation d'emploi.

CONDITIONS DE PRISE EN COMPTE :

Il faut un lien de connexité entre la mesure et l'emploi dans l'entreprise.

Les PRINCIPALES MESURES :

- aménagement des postes de travail et travaux d'accessibilité des locaux
- les horaires adaptés

-Transports adaptés et/ou financés

« Enfin, toute autre action en faveur des travailleurs handicapés pourra être mise en place dans le cadre du présent accord, comme par exemple des modalités de transport spécifiques ».

CEA Valhro

- versement de la taxe d'apprentissage à des centres de formations spécialisées
- prêts à taux préférentiels
- attribution de logements locatifs en priorité
- Autorisation ou bonification des jours d'absence

8. Les « Plus » dans l'accord d'entreprise pour la CFE-CGC.

a. L'insertion de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés dans l'accord.

Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi, doivent fournir à la DDETFP (direction départementale de l'emploi du travail et de la formation professionnelle) une déclaration annuelle sur l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi qu'un rapport annuel de bilan.

Le bilan doit servir à la compréhension de la déclaration.

Il serait judicieux d'**insérer** dans l'accord, l'élaboration de la **déclaration annuelle et du bilan** car cela entraîne des obligations pour l'employeur.

En effet, l'article L 323-9-1 CT oblige alors l'entreprise à apporter des pièces justificatives de « l'état d'avancement du programme prévu par l'accord ».

C'est donc un moyen supplémentaire pour **contraindre l'employeur à rendre compte du suivi** de l'accord par la suite.

b. La communication

Il est intéressant d'**intégrer un plan de communication** dans l'accord, à visée interne et externe.

Celui-ci permet de **diffuser les éléments fondateurs de l'accord** afin de fédérer les salariés de l'entreprise et de montrer une image positive à l'extérieur.

Plusieurs supports peuvent être utilisés :

- Formations de sensibilisation des salariés **par les organisations syndicales**, en utilisant des **supports vidéo**, des **affichettes et plaquettes sur le handicap.**
- Informer à travers le **réseau intranet** des actions de

l'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées, utilisation des journaux internes également.

- Communication de l'accord conclu en interne et en externe afin de dynamiser le recrutement des personnes handicapées.

EN TANT QUE DÉLÉGUÉ SYNDICAL VOUS AVEZ UN RÔLE À JOUER DANS LA COMMUNICATION de l'accord.

Enfin, il y a une réflexion à mener à ce niveau pour la section syndicale : faut-il mettre l'accent sur la communication de l'entreprise ou sur la communication de l'organisation syndicale.

A ce sujet, la subsidiarité règne et tout est affaire de terrain ! Ce peut être une bonne occasion de mettre en valeur l'action de la CFE-CGC par les voies de communication habituelles en prenant l'initiative. On sait bien que c'est le premier à s'exprimer qui marque les esprits !

Il est indispensable d'inscrire **dans l'accord** la mise en place **d'une structure spécifique, ou d'une commission du CHSCT dédiée à cette thématique, qui contrôlera la mise en place des plans d'action de l'accord dans toutes ses dimensions**




CHAPITRE 4. Le suivi de l'accord

1. L'importance de la commission de suivi de l'accord.

Élément essentiel de l'accord !

En effet, il serait trop facile de mettre en place un accord sur le handicap et que celui-ci se retrouve vidé de son sens dans les faits.

 En tant que délégué syndical, devez impérativement faire partie de cette commission de suivi, afin de pouvoir être une force de proposition.

a. Composition

En général **composition** :

- délégués syndicaux
- représentants de la direction
- le médecin du travail

En plus il peut y avoir : une assistante sociale, le secrétaire du CHSCT, un représentant du CE...

Nous vous conseillons d'encourager vos collègues à s'impliquer à vos côtés sur cette question afin d'être le contre poids de la direction.

« BD s'engage à confier à une équipe la responsabilité de cette politique d'insertion en nommant : un coordinateur appartenant au service santé qui sera chargé du suivi du développement des actions prévues dans l'accord, de l'information et de la sensibilisation du personnel. (...) ».

Becton Dickinson

« La Mission veillera à maintenir un véritable partenariat entre les différents acteurs sociaux, notamment les équipes ressources humaines, organisations professionnelles, CHSCT, et CE ».

Air France

b. Périodicité des réunions

Une fois composée, il faut établir la fréquence des réunions qui sont souvent peu nombreuses.

La fréquence idéale serait d'une fois par trimestre.

c. Missions de la commission de suivi

La loi ne prévoit rien, aussi c'est à vous de donner un contenu à cette commission de suivi.

- Discussion sur la mise en œuvre du programme pluriannuel.
- Voir si l'accord est appliqué conformément à ce qui était décidé.
- Faire un bilan (tableau de bord et indicateurs)
- Faire toutes les propositions utiles pour une mise en œuvre plus efficace.
- Il est possible que cette commission soit désignée pour élaborer la DOETH, en dehors même de l'accord collectif, à la demande de l'employeur.

« Cette commission se chargera d'insuffler, au sein de l'entreprise, une volonté d'insertion des personnes handicapées : elle émettra toutes propositions utiles en ce sens et notamment en ce qui concerne les actions de sensibilisation, les aménagements de postes (...) »

« La commission de suivi s'assure que la moyenne des augmentations accordées aux collaborateurs handicapés se situe dans la moyenne des augmentations accordées à l'ensemble du personnel ».

Cegetel

De très nombreux accords associent le **Comité d'entreprise** ou d'établissement à une mission de **recueil et de transmission de l'information**.

« En complément des points réguliers réalisés grâce à l'autopilotage RH, des réunions de lancement de l'accord seront organisées sur chaque réseau en présence des interlocuteurs RH des restaurants afin de les préparer à la mise en œuvre des plans d'actions du présent accord et de leur permettre de s'approprier les engagements de l'entreprise. Ces réunions de lancement seront relayées par une information en réunion de Comité d'Etablissement dans tous les restaurants ainsi qu'au siège social ».

Flunch

2. Le renouvellement de l'accord

UN ACCORD COLLECTIF A TOUJOURS UNE DURÉE LIMITÉE DE VIE, QUI VARIE ENTRE 2 ET 5 ANS. IL NE PEUT ÊTRE RECONDUIT FAÇON TACITE.

☞ **A l'issue** de la période pour laquelle il a été validé, il convient donc **d'effectuer un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent. L'essentiel étant d'abord de vérifier que l'employeur a bien utilisé le budget prévu dans l'accord.**

Il est important que le processus de renouvellement soit engagé suffisamment tôt avant l'expiration,

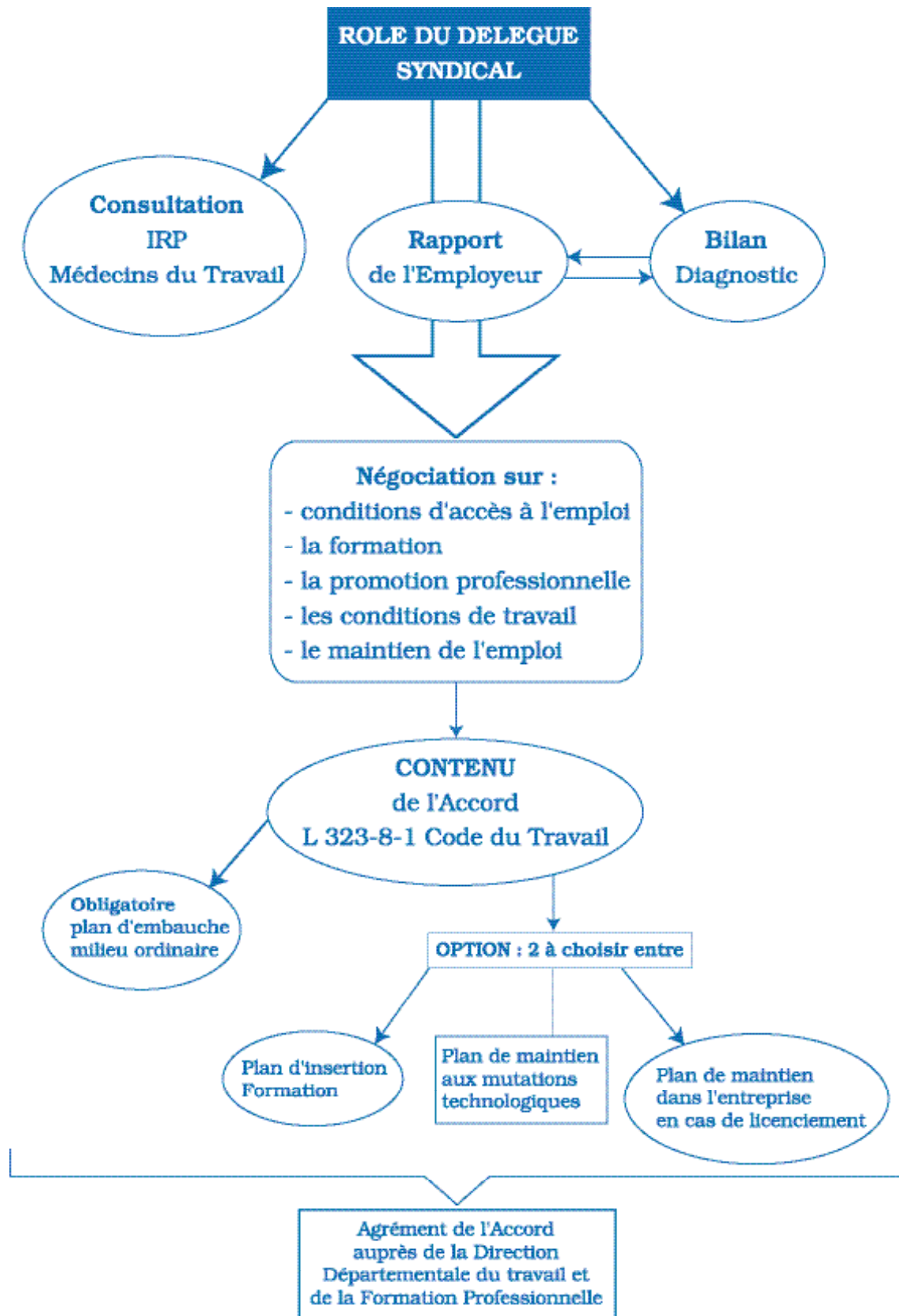
avec un pré-bilan établi.

Ce pré-bilan doit comprendre les éléments qualitatifs et quantitatifs au regard des engagements, de l'évolution du contexte économique.

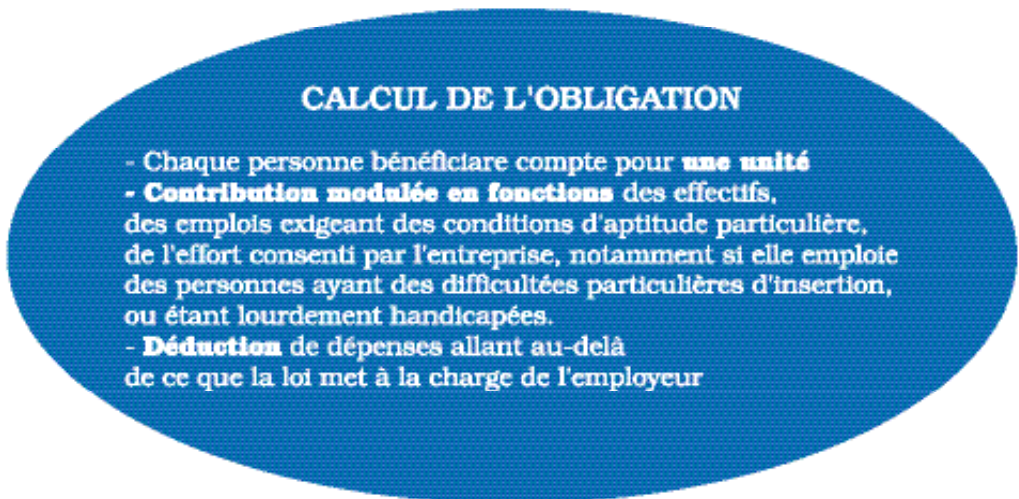
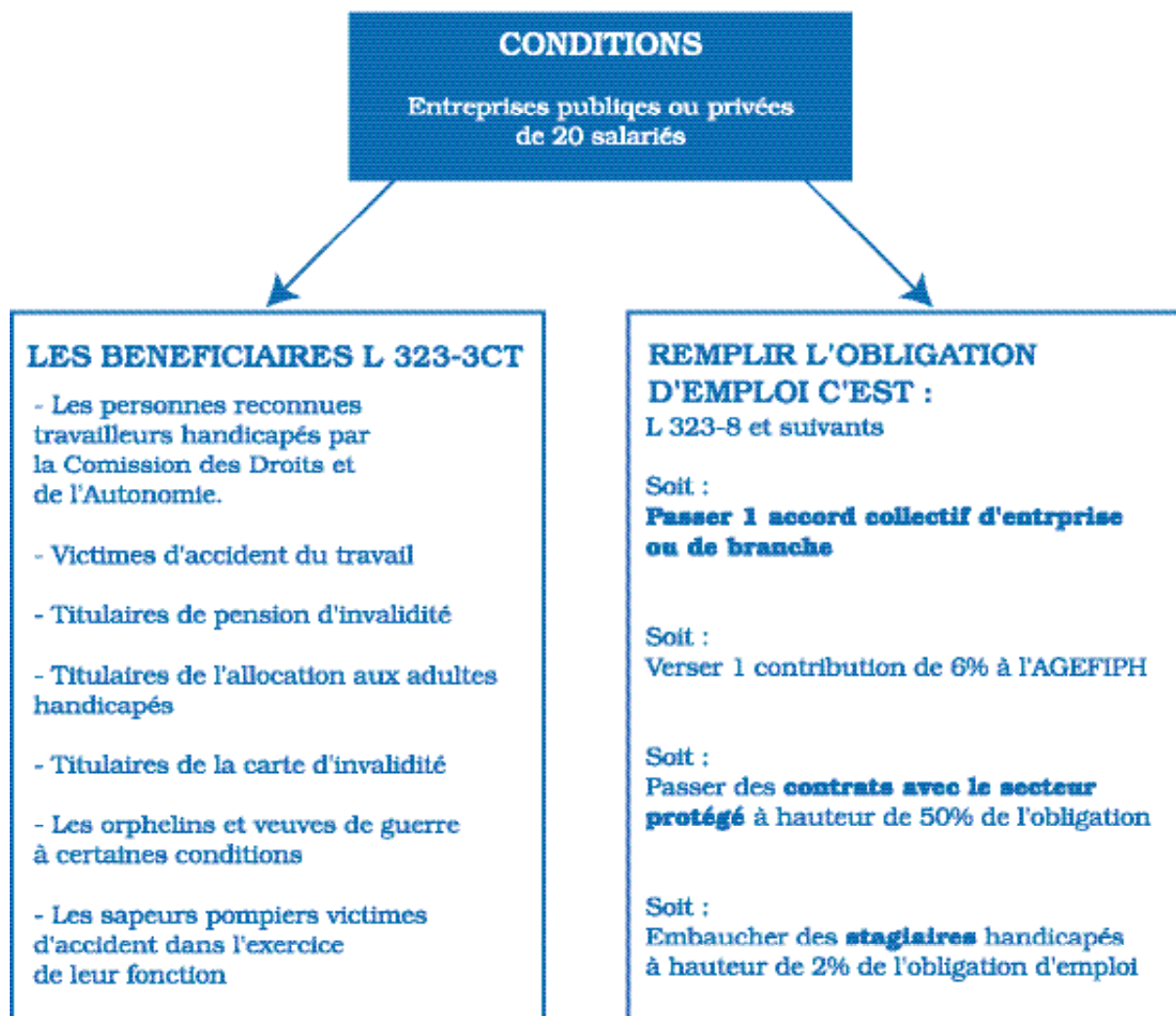
☞ **L'accord doit donc indiquer que les parties signataires de l'accord se réuniront au moins 3 mois avant l'expiration de l'accord, 6 mois serait encore mieux.**

☞ De la même manière **il convient de rappeler dans l'accord, que ce dernier peut toujours, conformément au droit commun des conventions collectives :**

- être **révisé** selon L 132-7 CT
- que les parties non signataires peuvent y **adhérer** selon L 132-9 CT
- être **dénoncé** par les parties signataires selon la procédure de L132-8 CT
- être **publié** auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.



L'obligation d'emploi de 6% de personnes handicapées au 1^{er} janvier 2006



BULLETIN D'ABONNEMENT 2006

à retourner à : CEDIMEJES 59/63 rue du Rocher – 75008 Paris

Oui, je profite de votre offre promotionnelle.

Je m'abonne à Espace Médecin du Travail pour une durée d'un an, au tarif exceptionnel de 50 euros.

- Je règlerai mon abonnement dès réception de votre facture
- Ci-joint mon règlement à l'ordre de CEDIMEJES
- Je demande une facture acquittée après enregistrement de mon règlement

M., Mme, Mlle Nom : Prénom :

Société (C. E.) :

• Adresse complète de facturation :

Code Postal : Ville :
 Téléphone : Télécopie :
 E-mail :

• Adresse(s) complète(s) de livraison si différente de facturation :

Code Postal : Ville :

39, rue Victor Massé, 75009 Paris – Tél. : 01 48 78 80 41 – Fax : 01 40 82 98 95

www.medecinedutravail-syndicat.org

fnms@fnms.org



SANTE
AU
TRAVAIL

CFE-CGC SANTE AU TRAVAIL

Syndicat Général des Médecins du travail et
des Professionnels des Services de Santé au Travail



BULLETIN D'ADHESION 2006

Cotisation médecins du travail : 218 euros

Cotisation membres de l'équipe de Santé au travail : 144 euros

La différence de cotisation est due au fait que les non-médecins n'appartiennent pas à l'Union Nationale des Médecins Salariés et Membres des Professions Médicales

Cotisation retraités : demi-tarif, soit 109 euros et 72 euros.

L'adhésion au syndicat ouvre droit à un abattement fiscal de 50 % de la cotisation, sous forme de crédit d'impôt. Cette réduction s'applique bien à l'impôt, et non au revenu imposable.

Une attestation fiscale à joindre à votre déclaration de revenus 2005 vous sera adressée dès paiement de votre cotisation.

Le paiement semestriel est possible : dans ce cas joindre 2 chèques et un récapitulatif des dates de remise.

Nom Prénom

Fonction

Lors d'une première adhésion, ou si les informations suivantes ont changé, merci de compléter :

Adresse

Code postal Ville

Tél. eMail

Service interentreprises

Service autonome

39, rue Victor Massé, 75009 Paris – Tél. : 01 48 78 80 41 – Fax : 01 40 82 98 95 www.medecinedutravail-syndicat.org

fnms@fnms.org