



**Le petit guide du
négociateur d'
accord
Personnes
Handicapées**

2007-2008



Le petit guide CFTC 2007-2008 du négociateur d'accord personnes handicapées
CFTC : faisons du travail un droit pour tous

Olivier GOURLÉ

Secrétaire confédéral en charge de la question du handicap

*U*n accord c'est, comme son nom l'indique, l'aboutissement positif d'échanges entre partenaires crédibles, c'est se mettre autour d'une table pour se mettre d'accord. Ca veut dire s'emparer des problématiques, proposer des solutions, les mettre en avant et suivre ensuite ce sur quoi on s'est formellement engagé.

L'accord c'est un moyen de modifier les règles de fonctionnement du monde du travail de les adapter aux évolutions économiques et sociétal pour aller dans les sens de nos valeurs.

Ce guide que nous avons voulu concis vous donnera, j'espère, des repères de base pour organiser votre action. Forcément incomplet nous le souhaitons évolutif et nous sommes donc à l'écoute de vos remarques pour l'améliorer.

Vous y trouverez d'une part les propositions type d'un accord mais aussi celles qui portent notre spécificité CFTC fruit d'un travail de concertation avec des militants de terrain et enfin celles qui marquent notre volonté d'innovation.

Je vous invite également à compléter vos informations en consultant les sites internet et en participant aux formations que la CFTC met en place.

*« **Faisons du travail un droit pour tous** » est notre nouveau slogan. La négociation d'accord est un moyen pour passer des mots aux actes. Je compte sur vous pour faire preuve d'initiatives, proposer des solutions innovantes en n'hésitant pas à explorer des pistes novatrices.*

Bonne négociation

Olivier Gourlé

Se faire une idée juste des personnes handicapées

→ Une personne handicapée c'est d'abord celle dont le travail est remis en question à cause d'un problème de santé. C'est le cas de 250 000 salariés tous les ans en France. Elle sera désignée par la loi comme « travailleur handicapé ».

□ *Personne handicapée n'égal pas fauteuil roulant.*

Le nombre de personnes en fauteuil roulant c'est à peine 1% des personnes handicapées.

□ *Le plus souvent le handicap est invisible.*

Problème de dos, maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques (TMS), allergies, dépressions... la liste est longue. Le plus souvent le handicap ne se voit pas et pourtant il amène la personne à modifier considérablement son existence : à changer de travail, de loisirs...

Si on cherche un peu, on aura tôt fait d'identifier dans notre entourage des personnes handicapées (même si elles ne se reconnaissent pas sous cette « étiquette »)

Quelques exemples :

Jean-Pierre est ouvrier couvreur. A 45 ans, il chute d'un toit et souffre du dos. Il sera inapte à son métier et devra se reconvertir. Il fera parti des personnes handicapées.

Nathalie est ouvrière en agro-alimentaire. Elle se remet d'un cancer du sein mais le port de charges répétées lui est désormais interdit. Elle fait partie des personnes handicapées.

Sylvie est coiffeuse. Elle devient allergique aux produits de teinture. Le médecin du travail va la mettre inapte à son poste et pour elle aussi se pose le problème de choisir un nouveau métier. Elle fait partie des personnes handicapées.

Alain est conseiller commercial dans un organisme de crédit. Il a connu une dépression et ne supporte plus le stress de son métier. L'employeur recherche un poste dans l'entreprise pour le reclasser. Alain a fait les démarches pour être reconnu « travailleur handicapé ».

9 bonnes raisons pour promouvoir l'embauche de personnes handicapées

□ Handicapés et compétents

Le handicap concerne le plus souvent l'ancien emploi. S'il est bien choisi, le nouveau métier va en grande partie gommer le handicap. Par exemple, Jean-Pierre, couvreur, a des problèmes de dos. S'il se reconvertit comme dessinateur en bâtiment, il sera de nouveau opérationnel.

□ Moins d'absentéisme

Les personnes handicapées doivent souvent entreprendre un véritable « parcours du combattant » pour retrouver un emploi. Les études montrent que leur absentéisme au travail est moindre que celui des valides.

□ Tous les postes sont envisageables

Les handicaps étant tellement divers et le profil des personnes handicapées également (de sans qualification à bac+5) qu'au final pour tout poste on doit pouvoir trouver un profil de personne handicapée correspondant.

Employée de libre-service est une poste debout avec du port de charges. Il peut toutefois être adapté à Sylvie qui est « travailleur handicapé » parce que, coiffeuse, elle est devenue allergique à certains produits chimiques contenus dans les produits capillaires.

□ Tous concernés

Chacun d'entre nous peut du jour au lendemain se retrouver handicapé.
Chacun d'entre nous peut voir un de ses proches devenir handicapé.
Agir pour l'insertion des personnes handicapées c'est aussi agir pour soi et ses proches.

□ Une démarche citoyenne

Permettre à tous d'être utile à la collectivité en travaillant est une de nos valeurs. A nous de la faire partager.

□ Une entreprise citoyenne

Pour l'entreprise, intégrer des personnes handicapées c'est dépasser son rôle purement économique pour contribuer à une action en faveur du bien commun : le travail pour tous.

□ Un meilleur climat

87% des collègues de personnes handicapées déclarent cela enrichissant. (Enquête agefiph). La présence de personnes handicapées dans l'équipe de travail apporte souvent un climat plus humain. Cela permet également de relativiser nos petits maux du quotidien.

□ Les adaptations pour tous

On se rend vite compte que les adaptations techniques, l'accessibilité qui est mise en place pour une personne handicapée peut être profitable à beaucoup d'autres.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Que dit la loi ?

La loi du 10 juillet 1987 oblige tout employeur occupant 20 salariés ou plus, à employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des personnes handicapées.

C'est ce qu'on appelle l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cette obligation s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

Quels sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ?

Les principaux bénéficiaires de la l'obligation d'emploi sont les personnes handicapées suivantes :

- Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) (cette commission s'est substituée, depuis le 1er janvier 2006, aux Cotorep)
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les titulaires de la carte
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Comment l'employeur peut-il s'acquitter de son obligation d'emploi ?

Le législateur a néanmoins donné **5 moyens à l'employeur pour s'acquitter de son obligation d'emploi.**

1. L'embauche directe de travailleurs handicapés

L'employeur peut s'acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés. Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d'apprentissage, ou des contrats de professionnalisation

2. L'accueil de stagiaires

L'entreprise peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés en accueillant des personnes handicapées, dans le cadre d'un stage de formation professionnelle (stage agréé ou rémunéré par l'État ou la région,...). Le nombre de ces personnes comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.

3. La conclusion de contrats avec certaines entreprises ou structures

L'employeur peut s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés en passant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services :

- soit avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés ») ou des centres de distribution de travail
- soit avec des établissements et services d'aide par le travail (anciennement « centres d'aide par le travail »)

4. La conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement

L'employeur qui signe un accord remplit son obligation d'emploi. Il n'a plus de contribution financière à verser. C'est ce que nous allons détaillé plus loin.

5. Le versement d'une contribution à l'Agefiph

Cette contribution est d'un calcul un peu complexe. Pour faire simple, nous dirons que Cette contribution est égale au nombre de personnes handicapées manquantes par rapport à l'objectif des 6% multiplié par un coefficient qui varie selon la taille de l'entreprise

Les montants fixés pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise sont les suivants :

- 1^o 400 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;
- 2^o 500 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;
- 3^o 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

Concrètement l'entreprise qui n'atteint pas l'équivalent de 6% va devoir avant le 15 février de chaque année faire un chèque (parfois important) à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Ces fonds sont destinés à subventionner des actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées : Accompagnement à la recherche d'emploi, financement de formations, d'adaptation de postes...

L'accord : quel cadre général ?

→ L'accord d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés est un accord collectif de droit commun qui doit être agréé par l'autorité administrative du département où est situé le siège de l'entreprise. À ce titre il est soumis au droit commun de la négociation collective (art. L. 132-2 et s. du Code du travail).

L'argent qui devait être versé à l'Agefiph reste dans l'entreprise. Employeur et représentants des organisations syndicales se mettent d'accord sur les moyens de l'utiliser en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

Quel contenu ?

Le programme peut être annuel ou pluriannuel. Il doit prévoir obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et au moins deux 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.

L'agrément d'un tel accord exonère totalement l'entreprise de son obligation, sous réserve d'une réalisation effective des actions qu'il prévoit.

L'accord peut organiser la péréquation de l'obligation légale entre les différents établissements d'une même entreprise. (On va donc apprécier l'atteinte des 6% au niveau de l'entreprise dans son entier et non établissement par établissement)

Obtenir un état des lieux

Première étape de la démarche

→ Demander le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise sur la ou les dernières années :

- montant versé à l'AGEFIPH ;
- nombre actuel des travailleurs handicapés, situation par rapport à l'obligation d'emploi
- nature des contrats d'embauche et nombre d'embauches ; postes tenus par des travailleurs handicapés (contenu du travail, nature du handicap) ;
- nature et coût de la coopération avec le secteur protégé, % du taux d'emploi représenté par la sous-traitance ;
- moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi : adaptation à l'emploi, aménagement de poste, mesures d'accompagnement, et aides apportées ;
- historique des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- analyse des expériences dans l'emploi des travailleurs handicapés (échecs, difficultés...) ;
- Perspectives d'emploi pour la durée de l'accord
- embauches prévues par l'entreprise sur la durée de l'accord (nature des postes et qualifications requises) ;
- objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre ou pourcentage du flux d'embauche) ;
- plans d'actions retenus (parmi les 4 proposés : embauche directe, insertion et formation, maintien dans l'emploi, adaptation aux mutations technologiques) ;

Le contenu de l'accord

Les propositions de base

Celles que l'on retrouve dans la majorité des accords

→ Sensibiliser le personnel au handicap

- Actions d'information, de prévention et de formation.

→ Recruter et intégrer

- **Définir un objectif** d'embauche d'ici le terme de l'accord. (avec un engagement chiffré en évitant les formules vagues du style on s'efforcera d'atteindre...)
- **Développer** des relations avec les acteurs du marché de l'emploi des travailleurs handicapés. (des relations étroites avec le CAP EMPLOI local, organisme d'aide à la recherche d'emploi des personnes handicapées, sont un bon moyen pour améliorer sa politique de recrutement)
- **Accueillir** des stagiaires scolaires ou universitaires.
- **Intégrer** des personnes handicapées recrutées : mise en place de tutorat...

→ Former/Gestion des Ressources Humaines

- Accès à l'ensemble des dispositifs de Gestion des Ressources Humaines et de formation professionnelle.
- Opportunités de carrière tout au long de la vie professionnelle.
- Adaptation des sessions de formation professionnelle si nécessaire.

→ Maintenir dans l'emploi

- Adaptation du poste de travail (acquisition de matériel adapté, de fauteuils ergonomiques ou de matériels et logiciels adaptés...) et accessibilité des lieux de travail (locaux, prise en charge de l'adaptation des véhicules personnels...).
- Aménagement du temps de travail si nécessaire.
- Recherche d'un poste plus adéquat si le collaborateur ne peut s'adapter aux évolutions de son emploi.

→ Recourir à la sous-traitance

- **Définir** un volume d'activité confié aux entreprises adaptées et Etablissement et Services d'aide par le travail (ESAT)

→ Des Moyens à mettre en oeuvre :

- **Mettre** en place d'une « mission handicap », d'un groupe de suivi...

Les propositions que la CFTC met en avant :

En lien avec nos valeurs

- Sensibiliser les salariés au handicap en commençant par les actions en faveur des managers
- Nouer des partenariats avec des écoles et organismes de formation pour procéder à des « pré recrutements » d'élèves handicapés
- Développer l'accueil de personnes handicapées apprentis et en contrats en alternance
- Réserver le versement de la taxe d'apprentissage aux organismes ayant une politique active d'accueil de personnes handicapées
- Développer la découverte de l'entreprise par les personnes handicapées : portes ouvertes, visites, stages...
- Dans le cadre des contrats avec les entreprises intérimaires, privilégier la demande de missions avec des intérimaires handicapés
- Des mesures spécifiques d'aide aux conjoints ou aux enfants handicapés :
 - Bonification de 50% des jours d'absence pour soins à enfant et/ou conjoint handicapés
 - Autorisation d'un jour d'absence pour rentrée scolaire
 - Doublement de la prime de rentrée scolaire versé le cas échéant par l'employeur pour les parents ayant un enfant handicapé scolarisé.
- Faire bénéficier les personnes handicapées d'aménagement d'horaire nécessaire à leurs déplacements, aux démarches et aux soins.
- Elaborer et proposer des postes en télétravail avec un accompagnement dans l'aménagement du domicile en faveur de personnes handicapées non mobiles
- Anticiper les risques de survenue du handicap en adaptant le travail où en aménageant le temps de travail notamment auprès du personnel présentant de la fatigabilité ou vieillissant
- Mise à disposition par l'employeur de logements adaptés
- nommer un chef de projet, une mission handicap pour garantir l'atteinte des objectifs
- Mettre en place des partenariats avec des écoles et organismes de formation pour personnes handicapées pour élaborer des formations spécifiques (sur l'exemple d'une formation dans le domaine bancaire pour malvoyants)

Les propositions CFTC plus originales

Pour faire bouger les choses

- Avoir une démarche active de recherche de personnel handicapé et non attendre passivement d'éventuelles candidatures.
- Renverser la logique de recrutement : trouver d'abord la personne handicapée et construire ensuite le poste susceptible de lui convenir.
- Nouer des collaborations avec les institutions pour personnes présentant des déficiences intellectuelles ou psychiques (entreprises adaptées, établissement et service d'aide par le travail-esat) et dans le cadre d'une convention accueillir des personnes handicapées mise à disposition
- Identifier un poste ou des tâches relativement simples et le proposer à une personne déficiente intellectuelle voire handicapée psychique via le service insertion de l'institution (ESAT,EA).
- Favoriser l'embauche de personnes présentant un handicap lourd
- Assouplir les normes de recrutement (diplôme, expérience professionnelle...) pour les personnes handicapées et organiser des parcours d'intégration plus longs (temps d'adaptation au poste, formation complémentaire...)
- Que l'appréciation (l'évaluation annuelle) des managers prenne également en compte les avancées réalisées dans le cadre de l'accord pour intégrer ou maintenir dans l'emploi les personnes handicapées.
- Utiliser les progrès technologiques pour créer des postes pour des personnes porteuses de handicap spécifiques (la mise au point des claviers en braille permet de créer des postes de télé conseillers malvoyants)
- Utiliser les potentiels et les ressources technologiques de l'entreprise pour l'investir dans un projet en faveur des personnes handicapées. (Par exemple la mise en place d'une équipe d'ingénieurs pour élaborer un logiciel de commande à distance pour personnes ayant une mobilité réduite des membres supérieurs)
- Mettre en place des mesures protectrices contre le licenciement en cas de plan social
- Précision : pour être imputable dans le budget de l'accord (soumis à agrément) les mesures doivent être en lien avec l'emploi direct. Toutefois des mesures sans lien avec l'emploi direct peuvent figurer dans l'accord mais elles ne seront pas être nécessairement prises en compte au titre des dépenses imputables (par exemple mécénat)

Le petit guide CFTC 2007-2008 du négociateur d'accord personnes handicapées
CFTC : faisons du travail un droit pour tous

Un élément fondamental : le suivi

Une commission de suivi est normalement mise en place.

On procédera donc chaque année à une analyse quantitative et qualitative du déroulement de l'accord. On notera en particulier les écarts entre ce qui était prévu et ce qui est réalisé.

Un accord s'accompagne de ce qu'on appelle une pesée financière : quel budget est affecté aux différentes actions. Il est souhaitable qu'elle soit la plus précise possible. Il importe de s'assurer que les éléments qui s'y trouvent relèvent bien de la finalité de l'accord (par exemple les dépenses de formation ne relèvent pas de l'accord en revanche les surcoûts liés au handicap (aides techniques, traduction en langue des signes...) sont parties intégrantes de la pesée financière.

Rappelons que les entreprises doivent réaliser tous les ans un bilan de l'application de l'accord, et le communiquer à la direction du travail.

Le renouvellement

Les accords sont agréés pour une durée limitée et ne peuvent pas être prorogés par tacite reconduction. La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif de l'accord précédent :

Les 4 bonnes raisons pour ne pas signer un accord

Négocier un accord, c'est faire en sorte que les acteurs de terrain (employeurs, délégués syndicaux) prennent à leur compte l'emploi des personnes handicapées. C'est une façon de faire avancer concrètement et à son niveau une question de société. C'est donc engager sa signature et celle de la CFTC. Quelques pièges à éviter :

1 Des engagements financiers pas effectif

L'accord ne doit pas être un moyen pour l'entreprise de faire des économies en contournant ses obligations légales.

2 Pas de mise en œuvre.

Les bonnes intentions sont souvent présentes autour de la table de négociation. Mais la réalisation des engagements notamment quand on descend dans la hiérarchie intermédiaire ou les établissements se heurte parfois à beaucoup de résistances.

3 De l'argent dépensé sans résultats : Mieux vaut parfois cotiser à l'agefiph

Faute d'accord la contribution de l'entreprise va alimenter un fonds : l'agefiph. Ce fonds subventionne de nombreux services pour les personnes handicapées : des organismes de placement spécialisés (CAP EMPLOI), des aides à l'adaptation de poste, des aides à la création d'entreprise... Contribuer à l'agefiph, c'est aussi un bon moyen pour favoriser indirectement l'emploi des personnes handicapées.

4 Manque de volonté ou de compétence pour recruter

La structure ne va t'elle se donner les moyens de recruter des personnes handicapées ? C'est vrai qu'il est difficile de recruter des personnes handicapées notamment à des niveaux bac+ mais difficile ne veut pas dire impossible. C'est aussi difficile lorsqu'on recherche des profils très pointus. L'atteinte de l'objectif passe par une réelle volonté et l'engagement de moyens (temps, participation à des salons, actions de communication...) faute de quoi...

Pour aller plus loin dans le domaine du handicap :

S'informer sur internet

www.travail.gouv.fr rubrique fiches pratiques/travailleurs handicapés
www.handicap.gouv.fr/

Une mine de renseignements sur la législation

http://www.travail.gouv.fr/rubrique_dossiers.php3?id_rubrique=410

Un complément intéressant : le guide méthodologique du ministère

www.agefiph.fr

Un panorama très complet sur l'action de l'Agefiph

Se former

La CFTC propose différentes formations sur le handicap (sensibilisation, connaissance des personnes handicapées, législation du travail...)

Prenez contact avec la conseillère technique à la confédération : tel : 01 44 52 43 71

Etre épaulé

La CFTC a mis en place un réseau des personnes ressources à même de vous donner un premier niveau d'information sur ce qui touche au handicap.

La liste des personnes ressources est sur le point d'être mise en ligne.

Prenez contact avec la conseillère technique à la confédération :

Tel : 01 44 52 43 71

Faire remonter ses doléances, propositions... au niveau local

Les organisations syndicales salariées sont représentées dans diverses instances départementales : la commission des droits et de l'autonomie (CDAPH), le conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH), le plan départemental d'insertion des personnes handicapées (PDITH), la commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté (COPEC), la commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CODEI), les CAP EMPLOI, la Commission départementale des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés...

Faire remonter ses doléances, propositions... au niveau national

La CFTC est représentée à l'AGEFIPH, à la CNSA, au CNCPH (Conseil National Consultatif Des Personnes Handicapées)

Nous contacter : HANDICAPATTITUDE@CFTC.FR