

Négociations collectives de branche

Signature de l'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

L'accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, dont la négociation avait commencé en mars dernier, a été signé par 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et SNPST), le 21 juin dernier.

Les partenaires sociaux ont souhaité conclure cet accord, afin de renforcer les démarches déjà engagées par les Services de santé au travail inter-entreprises dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi et pour les accompagner, afin qu'ils soient exemplaires, pour leurs salariés dans ce domaine.

L'accord entend ainsi affirmer, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Il a ainsi pour objectif d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en développant l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

On soulignera ici que cet accord ne permet pas, en tant que tel, une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail. En revanche, la mise en œuvre des actions proposées peut permettre d'y contribuer.

1) L'engagement de la branche

Les partenaires sociaux ont pu constater que la plupart des SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées, propose, dans cet accord, différentes mesures en ce sens, listées ci-après.

a) Création et développement d'un espace Internet

Les partenaires sociaux ont considéré que la création d'un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est utile. Cet espace sera donc créé sur le site internet du Cisme (www.cisme.org). L'objectif est à la fois de permettre aux SSTI de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée pourra se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre.

Cet espace Internet sera créé au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.

b) Mise en réseau des SSTI

En relayant, sur le site internet du Cisme, les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;
- de montrer qu'il est possible, avec peu de moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (physique et psychique).

c) Formation et information

Les partenaires sociaux ont considéré qu'il est nécessaire que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions des représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet.

d) Collecte et l'analyse des indicateurs

L'accord prévoit que, chaque année, les SSTI devront transmettre au Cisme les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par le Cisme, pour élaborer le rapport de branche. Elles figureront ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail, et permettront notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI.

Les partenaires sociaux ont retenu l'objectif que chaque SSTI concerné désigne, dans les trois ans à venir à compter de l'application de l'accord, la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (C. trav. L. 5212-2) en privilégiant l'embauche de travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont retenu un certain nombre d'indicateurs, parmi lesquels le pourcentage de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph, ou bien encore, le pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI.

2) Les actions menées par les SSTI

L'accord rappelle que, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés doit employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution Agefiph, etc.).

On insistera sur le fait que l'accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Il prévoit néanmoins des dispositions portant sur le plan à l'embauche, le plan d'insertion et de professionnalisation, et le plan de maintien dans l'emploi.

a) Le plan à l'embauche

L'accord rappelle notamment que les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut.

Il indique que les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Aussi, pour permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le SSTI est-il invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée.

Diverses mesures sont alors énoncées, afin de remplir les objectifs visés. En ce sens, l'accord prévoit que pour faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les SSTI s'engagent, dans le cadre de leur politique de diversité, par exemple, à sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées.

Par ailleurs, les SSTI doivent faciliter l'emploi des travailleurs en situation de handicap, en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

b) Le plan d'insertion et de professionnalisation

L'accord précise que le plan d'insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. La sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont donc requises pour atteindre cet objectif.

Comme pour le plan à l'embauche précité, diverses mesures sont énoncées afin, de remplir les objectifs visés.

Ainsi, par exemple, l'accord prévoit que les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient, si elles le souhaitent, d'un accueil person-

nalisé. A cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Il ajoute que, dans les douze mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration, qui peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

L'accord prévoit aussi que les SSTI mettent en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

Il ajoute que les SSTI veillent à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap.

c) Le plan de maintien dans l'emploi

L'accord précise, dans cette partie, que le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Pour atteindre cet objectif, l'accord énonce diverses mesures.

Par exemple, il rappelle que, selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès. Des exemples d'aménagements, à la charge des SSTI, sont ainsi énoncés, tels que l'accompagnement des travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH* (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, l'accord accorde aux salariés concernés une demi-journée par an pour accomplir ces démarches, en précisant qu'en fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à une journée par an après accord de la Direction du SSTI.

* RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

Le télétravail peut aussi être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur.

L'accord rappelle, en outre, que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et qu'elle doit être accessible et adaptée au handicap.

Il énonce ensuite que, comme pour tout salarié, l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires, et qu'en cas de refus, il doit faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Il rappelle aussi que le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. De manière générale, les instances représentatives du personnel concernées sont consultées sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, l'accord contient une disposition sur la reconversion professionnelle, dans laquelle il est mentionné que, lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre ainsi au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

A noter, pour conclure, que le Cisme a procédé aux formalités de dépôt et de demande d'extension de cet accord, qui est applicable depuis le 1^{er} septembre 2017.

Le texte est disponible sur le site internet du Cisme, ainsi que la présentation synthétique qui en a été faite au cours de la réunion technique du 14 septembre dernier. ■