

**ACCORD DE BRANCHE
DU
21 JUIN 2017**

**RELATIF A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

MP
10/3

PREAMBULE

Afin de renforcer les démarches déjà engagées par les Services de santé au travail interentreprises (SSTI¹) dans le domaine de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, les partenaires sociaux ont souhaité conclure le présent accord*, afin d'accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine.

Cet accord entend 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 handicapés².

Cet accord a 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 handicapés³.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail.

¹ Terme utilisé par la suite.

*Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (C. trav., art. L. 5213-1).

Pour mémoire aux termes de l'article L. 5212-13 du Code du travail :

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

³ C. trav., art. L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, 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, mentionnés à l'article L. 5212-13. »

CHAPITRE 1

LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE

Les partenaires sociaux constatent que les 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 différentes mesures en ce sens.

Article 1-1 La création et le développement d'un espace internet

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de créer et de développer un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés 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. Le site internet sera référencé sur les mots clés du libellé du présent accord auprès des moteurs de recherche.
Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

L'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par le Cisme.

Les partenaires sociaux conviennent que cet espace internet, consacré à l'obligation des travailleurs handicapés, sera créé au plus tard dans le courant du premier trimestre 2018.

Article 1-2 La 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, quels que soient les 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).

Article 1-3 La formation et l'information

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap (physique et mental), 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.

Article 1-4 La collecte et l'analyse des indicateurs

Chaque année, les SSTI transmettront 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 figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI.

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque SSTI concerné désigne, dans les trois ans à venir à compter de l'application de cet 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 souhaité, 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 retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- Pourcentage de SSTI n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph.
- Pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI.
- Nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, Agefiph, Sameth, etc).

Enfin, le Cisme indiquera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initiés sur le sujet des travailleurs handicapés.

CHAPITRE 2 LES ACTIONS CONDUITES DANS LES SSTI

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, 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).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Article 2-1 Le plan d'embauche

a. Objectifs

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

Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

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

b. Moyens

- Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées en sensibilisant et communiquant sur le handicap

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap (physique ou psychique), le SSTI s'engage, dans le cadre de sa politique de diversité, à :

- Sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées.
- Mettre à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, le SSTI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

- Accès à l'emploi facilité

Le SSTI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap (physique ou psychique), en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

- La recherche de candidatures

Dans chaque SSTI, les personnes chargées du recrutement diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants :

- Bourse à l'emploi sur les sites internet, spécialisés ou non.
- Organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par le Cisme.
- Partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi, les Sameth, Cap emploi.

Article 2-2 Le plan d'insertion et de professionnalisation

a. Principe

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 requises pour atteindre cet objectif.

b. Moyens

- Mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient, si elles le souhaitent, d'un accueil personnalisé. 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.

Dans les douze mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du SSTI.

MB 07 MP

Ce bilan 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.

- **Actions de sensibilisation et de communication**

Le SSTI met 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.

- **Adaptation du salarié en situation de handicap**

Le SSTI veille à ce que l'accès aux formations soit adapté à la situation du salarié en situation de handicap (physique ou psychique).

Article 2-3 Le plan de maintien dans l'emploi

a. Principe

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.

b. Moyens

- **Adaptation des situations de travail dans le SSTI**

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.

Ces aménagements, qui sont à la charge du SSTI, peuvent consister à :

- Adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux salariés handicapés et améliorer leurs conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur.
- Veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique, etc) puissent suivre le salarié dans son parcours professionnel.
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle susceptible de faciliter l'adaptation des travailleurs handicapés à leur situation de travail.
- Accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH* (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, les salariés concernés bénéficient d'une demi-journée par an pour accomplir ces démarches. 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.
Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la Direction et du salarié.

*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- **Formation professionnelle tout au long de la vie**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être accessible et adaptée au handicap (physique ou psychique), qu'elle soit organisée dans le SSTI ou à l'extérieur de ce dernier.

- **Consultation du médecin du travail**

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.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

- **Consultation des institutions représentatives du personnel**

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.

Les instances représentatives du personnel concernées sont, en outre, consultées sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

- **Reconversion**

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 au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

CHAPITRE 3 DISPOSITIONS FINALES

Article 3-1 Durée

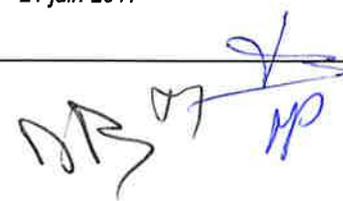
Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Article 3-2 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2017.

Article 3-3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Article 3-4 Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Article 3-5 Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4-1 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 3-6 Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est fait par la Commission paritaire nationale de branche, dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

Article 3-7 Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

Le CISME accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 juin 2017

Pour le CISME



Pour les Organisations syndicales

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT)



La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CGC)

La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC)

Fatich Mercier




La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO)

Le Syndicat National des Professionnels
de la Santé au Travail
(SNPST)



Jean-Michel Stodolnyak



MS
MP