



## NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

# Accord "Travailleurs handicapés"

### Conclusion d'un accord relatif à l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux ont conclu, le 20 mai 2021, un accord portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Toutes les organisations syndicales représentatives dans la branche sont signataires de cet accord, à l'exception de la CGT qui ne s'est pas encore prononcée.

La volonté des partenaires sociaux a été de continuer à développer et conduire une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche des Services de santé au travail interentreprises (SSTI). Il s'agit ici d'un moyen, pour la branche, d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont souhaité continuer, notamment, à accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine. C'est un accord qui affirme, comme le précédent du 21 juin 2017, 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 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 continuant à développer 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. A noter que cet accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée par le Code du travail (C. trav., art. L. 5212-2).

### 1. Les engagements de la branche en appui aux SSTI

Dans cet accord, les partenaires sociaux font le constat 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, propose différentes mesures en ce sens, à savoir :

#### - Le développement de l'espace internet dédié

L'accord précédent prévoyait la création d'un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet de Présanse ([www.presanse.fr](http://www.presanse.fr)), l'accord récemment conclu prévoit son développement.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (*en rappelant en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph*) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

**En ce sens, afin qu'elles puissent être relayées, les Services sont invités à communiquer** au pôle juridique de Présanse, en particulier à Anne-Sophie Loicq, à l'adresse [as.loicq@presanse.fr](mailto:as.loicq@presanse.fr), **leurs expériences sur ces sujets. Chaque personne intéressée pourra se connecter à cet espace internet, en accès libre, et prendre ainsi connaissance de ces retours de pratiques pertinents.**

#### - La mise en réseau des SSTI

En relayant sur l'espace internet susvisé 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.

#### - La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés

Cet accord rappelle notamment qu'il est essentiel 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 de représentants du personnel.

#### - La prévention des situations de handicap dans les SSTI

Un article de l'accord est consacré à la prévention des situations de handicap dans les SSTI. Les SSTI doivent être vigilants à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de

leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés. Il est rappelé que cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels. Il est souligné qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

#### - La collecte et l'analyse des indicateurs

Pour rappel, chaque année, les SSTI doivent continuer à transmettre à Présanse les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par Présanse, pour élaborer le rapport de branche. L'accord indique que chaque SSTI concerné désigne 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, les SSTI concernés sont incités à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (C. trav. L. 5212-2), en privilégiant l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les indicateurs suivants ont été retenus :

- ▶ Pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi 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 travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté.
- ▶ Pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- ▶ Pourcentage de SSTI disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant.
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant mis en place un parcours d'intégration.
- ▶ Pourcentage de SSTI ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé.
- ▶ 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, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la Carsat, etc.).

- ▶ Nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié.

Ce sont donc ces indicateurs que les Services devront renseigner annuellement, lors des enquêtes menées par Présanse, en principe entre les mois de mars et mai (avec des résultats, pour 2021, prévus en novembre prochain).

#### **2. Les actions conduites dans les SSTI : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi**

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés employé, 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.). L'accord conclu récemment n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière, comme dit précédemment.

A noter que le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, un taux d'emploi en CDI de travailleurs handicapés de 6,4 %. 85,5 % des SSTI n'ont pas versé de contribution à l'Agefiph. Au regard de ces chiffres, les partenaires sociaux ont convenu de reconduire les dispositions de l'accord précédent en termes de moyens. Si les chiffres sont très corrects au regard de l'obligation légale, pour autant, les partenaires sociaux espèrent des chiffres encore meilleurs, dans leur volonté d'exemplarité de la branche. Il conviendra néanmoins, pour les SSTI ayant versé une contribution à l'Agefiph, d'en explorer les raisons, notamment en termes de recours au secteur adapté.

Le chapitre consacré aux actions conduites dans les SSTI se décompose en trois articles : un article sur le plan d'embauche, un article sur le plan d'insertion et de professionnalisation et un article sur le plan de maintien dans l'emploi. Sur le plan d'embauche, il convient, pour les Services, de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en sensibilisant et communiquant sur le handicap, de faciliter l'accès à l'emploi, ou bien encore de rechercher des candidatures. Sur le plan d'insertion et de professionnalisation, les Services doivent faire bénéficier les personnes handicapées nouvellement embauchées 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.

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.

Suite page 12 ▶

Par ailleurs, les SSTI doivent mettre 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. Ils veilleront, en outre, à ce que l'accès aux formations soit adapté et compatible avec la situation du salarié en situation de handicap.

Sur le plan de maintien dans l'emploi, l'accord souligne que, selon les besoins du salarié, les SSTI ont 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. Il rappelle aussi toute l'importance de la formation professionnelle, le recours possible au médecin du travail, au comité social et économique, et à la reconversion professionnelle.

## Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et Section paritaire professionnelle (SPP)

La section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'Opco Santé permettant de garantir la prise en compte des orientations de la politique Emploi-Formation de la branche dans la gestion des fonds légaux et conventionnels, a été créée officiellement.

Le Conseil d'administration de l'Opco Santé qui s'est tenu le 30 juin dernier a en effet validé la création de cette SPP, dans les suites des deux délibérations qui avaient été élaborées par les partenaires sociaux de la branche.

La composition de cette nouvelle instance qu'est la SPP est en cours.

A titre informatif, notons que, conformément aux statuts de l'Opco Santé, cette SPP sera composée des organisations syndicales représentatives de salariés et de l'organisation représentative d'employeurs. Deux sièges seront attribués à chaque organisation syndicale représentative dans la branche. Le collège des organisations syndicales représentatives de salariés et celui de l'organisation représentative des employeurs comporteront le même nombre de sièges et de voix.

Les décisions seront prises paritairement, chaque collège disposant de 50 % des voix.

Pour rappel, la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra s'appuyer sur la Section paritaire professionnelle du secteur dans le cadre des missions suivantes :

- ▶ Elaboration de propositions d'orientations et de priorités de formation concernant la branche au Conseil d'administration de l'Opco Santé ;

### 3. Applicabilité de l'accord

Cet accord du 20 mai 2021 a été conclu pour une durée de trois ans. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2021. Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre de ses dispositions sera élaboré par Présanse (via les enquêtes périodiques auprès des SSTI).

En tout état de cause, le bilan à 3 ans comprend l'ensemble des indicateurs listés plus haut. Il reste donc important que les SSTI continuent à se mobiliser pour remplir les enquêtes périodiques, qui permettent, en l'espèce, d'assurer le suivi de cet accord, et plus généralement de bénéficier de données chiffrées dans différents domaines (effectifs, formation, rémunération, etc.).

- ▶ Veille à la mise en œuvre par l'Opco Santé de la politique de formation professionnelle de la branche.

A ce titre, la Section paritaire professionnelle pourra être le lieu de l'interface et de dialogue concernant :

- ▶ La gestion des fonds de la formation professionnelle résultant des dispositions conventionnelles de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications dans la branche professionnelle des SSTI, conclu le 21 janvier 2021.
- ▶ Les politiques et les services mis en œuvre par l'Opco Santé à destination de la branche, de ses associations et de ses salariés.
- ▶ Les transversalités possibles avec les autres SPP ou d'autres Opco, ou tout autre acteur.

La SPP pourra également formuler des propositions à la CPNEFP concernant :

- ▶ Les travaux interbranches à confier à l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.
- ▶ L'appui à l'élaboration de certifications professionnelles.

En tout état de cause, la CPNEFP, dans le cadre de ses prérogatives, et la CPPNI d'une manière générale, resteront les seules décideuses en matière de formation professionnelle en ce qui concerne la branche et la gestion des fonds de la formation professionnelle émanant des associations de la branche, lorsque ceux-ci résultent de dispositions conventionnelles. ■