

# LES PRÉALABLES À LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Plusieurs actions et réflexions doivent être menées afin de bien préparer la négociation. Il est nécessaire de consulter les différents acteurs concernés par l'insertion professionnelle des personnes handicapées : Comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), médecin du travail, l'ingénieur de sécurité...

Les DS ne sont pas les seuls sensibilisés à l'insertion des personnes handicapées. **Aussi, vous devez consulter et prendre des renseignements sur la situation de l'entreprise auprès de ces différents acteurs.**

## Le Comité d'entreprise (CE)

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 remise au travail des travailleurs handicapés** (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement du poste de travail) comme le stipule l'art. L. 2323-30\* : « *Le comité d'entreprise est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre et assimilés, des invalides civils, des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés* ».

Il est consulté sur les mesures intervenant dans le cadre d'une aide de l'État ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé.

**Le CE reçoit chaque année, la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés**, ce document peut vous servir à cerner la situation. L'art. R. 5212-4 prévoit que l'employeur porte à la connaissance du CE ou, à défaut, des délégués du personnel la déclaration annuelle prévue à l'art. L. 5212-5. Toutefois, le document transmis ne comprend pas la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

\* Tous les articles cités dans ce document font référence au 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.

- 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 (art. L. 2323-51) ;
- dans le cadre du **rapport unique (entreprises de moins de 300 salariés)**, le CE doit avoir **connaissance du bilan des actions entreprises ou projetées en faveur des travailleurs handicapés** en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle (art. L. 2323-47 5<sup>ème</sup>).

## Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT a pour mission (art. L. 4612-1) :

1. de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
2. de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
3. de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.
  - l'art. 4612-1 dispose que **le rôle premier du CHSCT 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'art. L. 4612-11 précise que le CHSCT est consulté 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 impose à l'employeur de consulter le CHSCT 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.

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

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 médecin du travail

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 (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. 4624-1) ;
- le médecin du travail est **habilité à proposer des mesures individuelles** telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

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.

## **La consultation de ces différents acteurs permet d'établir un diagnostic de la situation de l'emploi des personnes handicapées**

### **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 tel que CDD, CDI, etc.).
- **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 postes 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.

### Recommandations de la CFE-CGC

- mobiliser l'ensemble de votre section syndicale pour l'embauche de salariés en situation de handicap à commencer par vos délégués syndicaux ;
- consulter impérativement votre syndicat ou votre fédération ;
- contacter également votre union départementale et régionale.

Vos interlocuteurs à la CFE-CGC :

**Jean-Yves Collas** - conseiller accompagnement handicap

☎ 01 55 30 12 45 - 06 08 60 91 63 - ✉ collas@cfecgc.fr

**Gilles Castre** - conseiller technique Agefiph

☎ 01 55 30 12 55 - ✉ castre@cfecgc.fr