

LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

L'idée générale est de parvenir à un accord dont la pesée financière est équivalente voire supérieure à la contribution que paierait l'employeur s'il n'embauchait aucun salarié en situation de handicap.

Cela doit être mesuré au travers d'indicateurs et de tableaux de bord.

Intégrer dans l'accord les mesures :

Pour **convaincre l'employeur** il faut lui proposer d'**intégrer dans l'accord des mesures qui seront comptabilisées pour lui au titre de l'obligation d'emploi**, soit :

- des embauches directes en premier lieu.

À défaut

- des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé à hauteur de 50% de l'obligation ;
- accueillir des stagiaires handicapés à hauteur de 2% de l'obligation.

Avant d'arriver à l'essence même de l'accord, il est d'usage d'insérer un **préambule à l'accord**.

Celui-ci permet d'exprimer la motivation de l'entreprise et des partenaires sociaux sur ce projet tout en valorisant ses valeurs humanistes.

Le préambule est aussi une occasion pour des entreprises de **véhiculer certains principes de droit et d'égalité entre les individus**.

Pour la CFE-CGC, l'accord ne doit pas être uniquement un moyen de faire face à l'obligation d'embauche de salariés mais également de préciser leur **projet de vie** dans l'entreprise et donc d'intégrer les problématiques de maintien dans l'emploi et de GPEC.

Obligation pour l'employeur : déterminer un plan d'embauche en milieu ordinaire

La loi impose à l'employeur de remplir **une obligation d'emploi de personne en situation de handicap à hauteur de 6% du nombre de salariés composant l'entreprise.**

Il est nécessaire de mettre en place un plan d'embauche de personnes handicapées **en le chiffrant.**

Désormais, **chaque personne bénéficiaire embauchée comptera pour une unité bénéficiaire.**

⇒ Il faut un **engagement chiffré dans l'accord !**

Calcul des effectifs qu'il faudrait embaucher :

Calcul des effectifs qu'il faudrait embaucher : en nombre d'unités de bénéficiaire, en % de flux d'embauche, en nombre de travailleurs handicapés.

Il faut demander à l'employeur d'utiliser les outils existants qui l'aideront dans le recrutement :

- développer un partenariat avec les universités, les centres de formation ;
- traiter de façon privilégiée les candidatures de personnes handicapées ;
- favoriser les CDI et les contrats spéciaux (Contrat de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrat initiative emploi) ;
- développer les passerelles à l'embauche en recourant aux stages ;
- se mettre en relation avec des organismes spécialisés comme les Cap emploi, ANPE, Tremplin. APEC...

Sans oublier...

- de solliciter pour l'aspect juridique le juriste de votre fédération et le cas échéant, le service protection sociale de la CFE-CGC
- le réseau handicap, Jean-Yves Collas (collas@cfecgc.fr)
- de consulter les nombreux guides, liens et conseils sur notre site Handi www.cfecgc.org/handi

Optimiser l'accueil et l'insertion des personnes handicapées

Il faut bien mettre en valeur que l'accueil de la personne handicapée sera déterminant pour son intégration future dans l'équipe.

Il faut donc que **figure dans l'accord les outils qui seront mis en œuvre pour faciliter son intégration :**

- la mise en place d'un tutorat auprès du nouvel arrivant ;
- des actions de sensibilisation des collaborateurs sur le sujet du handicap ;
- des réunions de discussion entre les différents acteurs de l'entreprise et le nouvel arrivant, afin de connaître les besoins et les attentes de chacun ;
- l'information de l'entreprise vers l'ensemble de ses salariés sur les aides qu'elle propose face à l'apparition d'un handicap, en partenariat avec le service de santé au travail, le CHSCT, le CE...

Ne pas oublier que l'embauche directe de personnes handicapées est une obligation pour l'employeur

La loi présente ensuite **trois options** susceptibles d'être choisies par l'employeur parmi lesquelles il devra en choisir deux, voyons leurs contenus (plus d'infos sur la fiche pratique n°4).

- **première option** : favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques ;
- **seconde option** : préparer les personnes handicapées aux mutations technologiques de l'entreprise ;
- **troisième option** : prévoir des actions de formation.

Travailler en collaboration avec le secteur protégé

La loi prévoit que l'employeur peut **remplir son obligation d'emploi à hauteur de 50 %** en passant des contrats de sous-traitance, fournitures et prestations de service avec le milieu protégé.

La loi du 11 février 2005 distingue différentes catégories d'établissements.

Les ESAT (Etablissement de service et d'aide par le travail), qui accueillent les personnes les plus handicapées.

Les entreprises adaptées, qui sont des entreprises de l'économie de marché accueillant des travailleurs en situation de handicap avec un véritable contrat de travail (capacité de travail au moins égale au 1/3 d'une personne valide)

Le recours à la collaboration avec le secteur protégé est une possibilité qu'il faut encadrer et contrôler.

Les entreprises ont en général une **préférence pour la sous-traitance, dont les objectifs sont chiffrés en unités de bénéficiaires ou en chiffre d'affaire.**

La sous-traitance

Il faut que vous montriez à l'employeur que certaines tâches peuvent être confiées aux ESAT (ex : jardinage, production de repas, imprimerie, étiquetage, mise sous pli, saisie, câblage...)

Il serait judicieux de **détailler dans l'accord** les activités susceptibles d'intéresser l'entreprise.

Principe du détachement du salarié travaillant en ESAT ou en entreprise adaptée l'EA, vers l'entreprise :

Un contrat est passé entre l'entreprise accueillante et l'ESAT ou l'EA.

Ce contrat précise la mission du travailleur handicapé et les modalités d'exercice de l'activité.

Le Travailleur handicapé reste rattaché à l'ESAT pendant la durée de sa mission et n'est pas compté dans les effectifs de l'entreprise.

Dans ce cadre il y a mise à disposition du travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée, auprès d'une entreprise du milieu ordinaire.

L'objectif à réaliser est l'embauche de personnes handicapées

Il faut veiller à :

- la mise à disposition d'**aides matérielles et apports de compétences au milieu protégé par tous moyens** ;
- la mise à disposition d'un **collaborateur de l'entreprise comme chef de projet** ou pour mettre en place un ESAT ou toute autre structure.

Dans tous les cas il faut garder à l'esprit qu'il faut des objectifs chiffrés dans l'accord !

Les mesures d'accompagnement

Il s'agit de **mesures transversales tout au long du processus d'insertion de la personne handicapée**.

Pour atteindre l'objectif qui est l'embauche maximale de personnes handicapées en milieu ordinaire, il est souvent important de mettre en place des mesures d'accompagnement, qui permettent une personnalisation de l'insertion.

 **Attention !**

De nombreux accords contiennent diverses mesures qui n'ont pas de lien direct avec l'emploi et qui ne compteront pas au titre de l'obligation d'emploi.

Conditions de prise en compte :

Il faut un lien de connexité entre la mesure et l'emploi dans l'entreprise.

Les principales mesures :

- aménagement des postes de travail et travaux d'accessibilité des locaux,
- les horaires adaptés,
- transports adaptés et/ou financés,
- versement de la taxe d'apprentissage à des centres de formations spécialisées,
- prêts à taux préférentiels,
- attribution de logements locatifs en priorité,
- autorisation ou bonification des jours d'absence...

Votre interlocuteur à la CFE-CGC :

Jean-Yves Collas - conseiller accompagnement handicap

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