

LA LOI OFFRE À L'EMPLOYEUR TROIS OPTIONS IL DEVRA EN CHOISIR DEUX

Première option pour l'employeur : favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques

Chapitre déterminant, car le handicap peut survenir à tout moment suite à un accident ou une maladie professionnelle ou dans la sphère privée.

Aussi, ce chapitre concerne les personnes nouvellement embauchées en situation de handicap, et les salariés de l'entreprise déjà en poste.

Dans ces différentes situations il est indispensable de **tout mettre en œuvre pour que la personne handicapée puisse demeurer à son poste ou à défaut faire l'objet d'un reclassement.**

Une telle démarche permet d'anticiper le vieillissement de la main d'œuvre, et d'anticiper les besoins.

Concrètement, pour une bonne politique de maintien dans l'emploi **l'accord doit contenir** :

- l'engagement de mettre en place des aménagements de postes, de matériels, des travaux d'accessibilité dès que cela est nécessaire ;
- la réalisation d'un état des lieux des besoins afin d'anticiper les changements nécessaires ;
- un aménagement de l'organisation du travail : prévoir des aides au transport, des horaires souples, etc.

La loi du 11 février 2005 ouvre le droit de demander à l'employeur l'aménagement des horaires de travail pour les personnes handicapées.

⇒ Prévoir dans le cadre d'un **licenciement collectif**, le **reclassement ou l'aide à la reconversion des personnes qui ne pourront pas garder leur poste du fait de leur handicap**.

A cette fin il faut rappeler la protection des salariés handicapés, et **proposer des solutions dans l'accord** : maintien du taux d'emploi, augmentation de la durée du préavis, indemnité doublée en cas de licenciement, aide matérielle et financière à la réinsertion...

- demander au médecin du travail d'organiser un **suivi spécifique des personnes handicapées** ;
- proposer **l'utilisation du télétravail** ;
- **faciliter la reconnaissance de travailleur handicapé** après un accident ou un état devenu handicapant.

Le législateur a également souhaité que l'employeur se soucie davantage du sort des personnes handicapées face aux mutations technologiques.

Seconde option pour l'employeur : préparer les personnes handicapées aux mutations technologiques de l'entreprise

Ce thème fait partie des **sujets que l'employeur peut prendre en compte dans l'accord pour remplir son obligation d'emploi**.

Malheureusement l'entreprise l'aborde rarement et préfère se concentrer sur l'emploi, son maintien et le reclassement.

En fait cette préparation est **à mettre en relation avec le reclassement ou la reconversion des personnes handicapées**.

C'est un travail de prévention sur les difficultés à venir.

Concrètement dans l'accord il faut prévoir :

- **l'accès prioritaire** des personnes handicapées aux **formations techniques** ;
- **l'adaptation permanente au poste** ;
- **l'aide à la communication en interne**.

Troisième option pour l'employeur : prévoir des actions de formation

Elle constitue l'un des piliers de l'accord, il s'agit pour l'entreprise de proposer des formations internes mais également extérieures à celle-ci.

Il faut **attirer l'attention de l'employeur sur les aides** qui peuvent lui être accordées.

En effet, il peut obtenir une **aide de l'Agefiph** s'il fournit une formation spécifique aux salariés handicapés? qui va **au-delà de son obligation légale de formation vis-à-vis de tous les salariés**.

⇒ Aussi, l'accord doit **valoriser la partie de la formation ne relevant pas du plan de formation général** des salariés de l'entreprise.

Formation des personnes handicapées :

- organisation dans l'entreprise de **formations spécifiques d'acquisition ou d'amélioration des connaissances** avec adaptation des supports de formation aux personnes handicapées salariées ;
- formation pour **les nouveaux embauchés**, ou comme préalable **au maintien dans l'emploi avant reclassement ou reconversion** ;
- dans tous les cas il faut **établir d'une manière chiffrée le coût alloué** par l'entreprise aux formations spécifiques pour les personnes handicapées.

Formation des personnes handicapées extérieures à l'entreprise.

⇒ Accueil de stagiaires et d'apprentis, afin de leur offrir une première expérience professionnelle.

Formation de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise.

⇒ Formation sur des thèmes relatifs à **la santé au travail, à l'ergonomie et au handicap**.

Les formations ont pour finalité d'améliorer les conditions de travail, de prévenir les risques professionnels et de sensibiliser sur la thématique du handicap.

Le personnel de l'encadrement de proximité doit être prioritaire.

Il faut bien **insister sur la formation du personnel de l'entreprise, qui ne doit pas être mise de côté**, l'intégration des personnes handicapées sera ainsi facilitée !

⇒ Nouer des partenariats avec des organismes spécialisés, des écoles ou universités pour délivrer de la formation. Sans oublier de consulter le site www.cfecgc.org/handi

L'entreprise apporte ses compétences afin de donner une qualification aux personnes handicapées dans leur domaine d'action.

Mise en œuvre par :

- des aides au financement de ces organismes, par l'allocation de bourses à des étudiants handicapés,
- par des formations directes au sein des organismes,
- l'organisation de rencontres, forums des métiers...

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