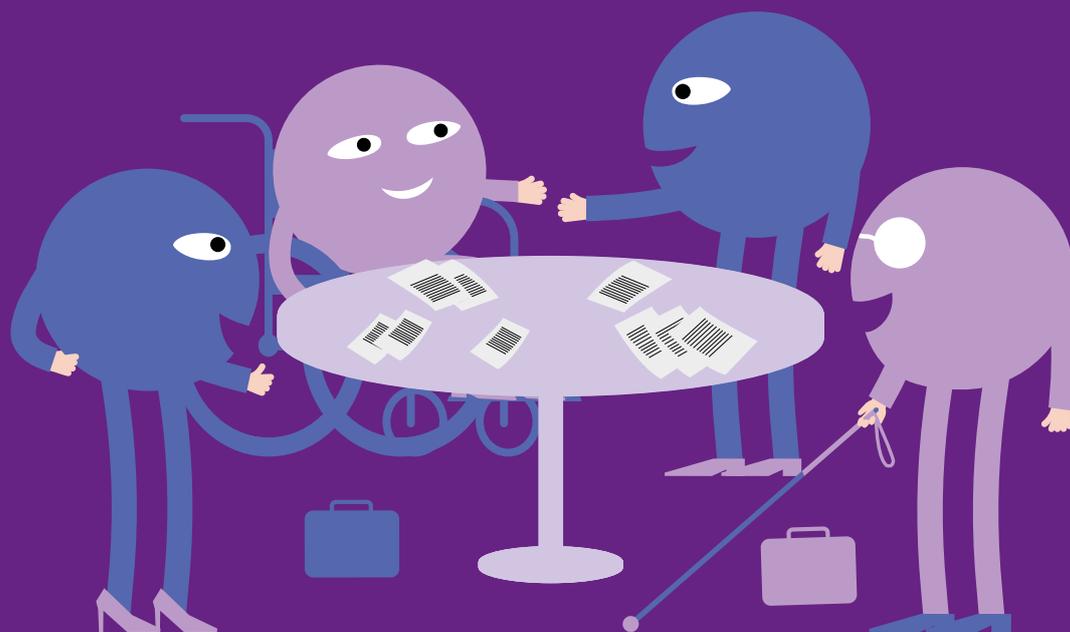




**GUIDE
TECHNIQUE**



**B.A.-BA DE LA
NÉGOCIATION D'UN
ACCORD COLLECTIF EN
MATIÈRE DE HANDICAP**

2023

Nous nous engageons pour l'insertion des personnes en situation de handicap.

En 2022, 9 % des salariés de notre Groupe sont en situation de handicap ⁽¹⁾ : c'est un taux bien supérieur à l'objectif légal de 6 %.

Et pour faciliter leur quotidien ainsi que celui de nos salariés aidants, nous leur permettons un accès facilité au télétravail avec 6 jours de télétravail supplémentaires, quel que soit le niveau d'activité.

(1) Rapport intégré AG2R LA MONDIALE 2022

Découvrez dès maintenant l'ensemble de nos engagements employeur sur ag2rlamondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

Prendre la main
sur demain

Épargne
Retraite
Santé
Prévoyance

B.A.-BA DE LA NÉGOCIATION D'UN ACCORD COLLECTIF EN MATIÈRE DE HANDICAP



Ce guide est réalisé dans le cadre
du partenariat entre l'Agefiph et la CFE-CGC



agefiph

**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**

ÉDITEUR
CFE-CGC
42 avenue de la Porte de Clichy
75017 Paris

RÉDACTION
Christophe Legois
Lucie Oneto
Christophe Roth
Véronique Voigt

CONCEPTION
Service communication CFE-CGC
Adrien Vinet

RELECTURE
Service communication CFE-CGC

CRÉDIT PHOTOS
Adobe stock

IMPRIMEUR
ITF Imprimeurs
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FS

Octobre 2023

ISBN : 978-2-38340-044-8

www.cfecgc.org





ÉDITO

CHRISTOPHE ROTH

Secrétaire national

Accessibilité et Égalité des chances

Défendre la juste place de chacun au milieu de tous, agir pour le plein-emploi et améliorer l'insertion professionnelle et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, c'est la motivation au quotidien de la CFE-CGC.

Agir pour l'emploi des travailleurs handicapés est une opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils et pas seulement un moyen de répondre à l'obligation d'emploi. Inclure le handicap dans la stratégie globale d'une entreprise repose sur une bonne communication auprès de l'ensemble des salariés d'une entreprise. Mais aussi sur leur adhésion à la mise en œuvre d'une politique handicap. Les conseils de la CFE-CGC pour remporter l'adhésion de tous pourront vous guider à travers le B.A.-BA de la mise en place d'une politique handicap en entreprise.

Depuis maintenant 36 ans, la CFE-CGC milite en partenariat avec l'Agefiph pour une meilleure prise en compte de la différence, du potentiel de chacun et des talents de tous pour une véritable société d'égalité des chances dans le monde du travail et plus largement dans la société.

Le handicap reste la première cause de discrimination en France, selon le Défenseur des droits. Agir contre les stigmatisations et la discrimination, apporter des éléments techniques et juridiques à nos militants et adhérents de la CFE-CGC permet dans un premier temps d'informer, mais également de développer une communication, de sensibiliser et de former à négocier une politique handicap en entreprise dans tous les secteurs. En ce sens ce B.A.-BA est utile à toutes les fédérations professionnelles de la CFE-CGC, pour toutes les entreprises et sur l'ensemble du territoire et y compris ultra marin !

En dehors de ses outils, la CFE-CGC s'appuie sur un réseau de référents solide dans les fédérations, dans les régions, dans les départements. C'est plus de 200 référents sur le territoire qui sont disponibles pour accompagner et défendre une société d'égalité des chances !



VEUVAGE



ÉDUCATION



HANDICAP



DÉPENDANCE/AIDANTS



MALADIES REDOUTÉES

ENGAGÉS POUR L'AUTONOMIE !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.

Plus de six millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, et un accompagnement social personnalisé.

Porteuse de l'engagement sociétal de l'OCIRP, notre Fondation d'entreprise agit au cœur des familles vivant un deuil ou confrontées aux questions liées à l'autonomie.

Depuis la réforme de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap effective depuis le 1^{er} janvier 2020, il nous a semblé à la CFE-CGC nécessaire d'actualiser nos supports pour les compléter avec le B.A.-BA politique handicap. En effet, négocier une politique handicap en entreprise doit tous nous mobiliser (employeurs, service des ressources humaines, délégués syndicaux, représentants du personnel, salariés...) afin d'agir pour que toute personne qui a du talent et des compétences puisse être utile à la société et avoir sa juste place en entreprise, dans la société.

Rendre le travail plus humain et plus inclusif c'est le crédo de la CFE-CGC chaque jour de l'année.

Ce B.A.-BA de la négociation d'un accord collectif en matière de handicap s'inscrit dans le cadre du partenariat entre l'Agefiph et la CFE-CGC et j'adresse mes vifs remerciements à Véronique Voigt ainsi qu'à Christophe Legois pour ce travail collaboratif. Parce que la CFE-CGC est avant tout un réseau de femmes et d'hommes qui se mobilisent pour être à votre service, l'ensemble des référents handicap CFE-CGC dans les entités nationales et territoriales sont à votre disposition pour vous accompagner !

Tous concernés, tous engagés, tous handicapables à la CFE-CGC.



SOMMAIRE

10. Mieux connaître l'évolution du handicap et des textes dans l'histoire

LA DÉFINITION DU HANDICAP ET DE SES DIFFÉRENTS TYPES

14. Handicap moteur

14. Handicap sensoriel

15. Handicap visuel

15. Handicap auditif

15. Handicap mental

15. Handicap cognitif

17. Handicap psychique

17. Le polyhandicap

17. Les maladies invalidantes

17. Le TSA (trouble du spectre autistique)

LE HANDICAP AU TRAVAIL

20. Les chiffres clés

Le taux d'activité, d'emploi, de chômage

Le statut et temps de travail

23. Quels salariés sont reconnus en situation de handicap ?

Qu'est-ce que la RQTH ?

Qui est concerné ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

24. Les acteurs dans l'entreprise

Les acteurs internes à l'entreprise

Les acteurs externes à l'entreprise

26. Quelles sont les obligations pour les employeurs en matière de travailleurs handicapés ?

Qu'est-ce que la compensation ?

Il existe différents types de compensations

L'accord de droit commun

L'accord agréé par l'État

COMMENT CONDUIRE UNE NÉGOCIATION DANS LE CADRE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE OU DE BRANCHE ?

38. Les fondamentaux

A quel niveau peut se conduire une négociation ?

39. Quels incontournables préalables d'une négociation sur le handicap ?

Focus sur « l'autodiagnostic handicap »

Focus sur le « baromètre emploi et handicap »

43. Quels thèmes abordés et quelles propositions ?

Le recrutement

Le déroulement de carrière dans le cadre de l'obligation de maintien dans l'emploi

53. Le suivi de l'accord

54. Pour vous aider

MIEUX CONNAÎTRE L'ÉVOLUTION DU HANDICAP ET DES TEXTES DANS L'HISTOIRE

Les premières lois ayant un impact sur les personnes handicapées apparaissent à la fin du 19^e siècle. Certaines lois se doivent d'être mentionnées car elles ont eu des répercussions fondamentales sur la vie des personnes handicapées dans le monde du travail.

Loi du 2 août 1949 : création de l'allocation de compensation aux grands infirmes travailleurs.

Loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel :

- définition pour la première fois de la qualité de « travailleur handicapé » ;
- apparition du terme handicap dans les textes juridiques ;
- instauration de la priorité d'emploi (quota de 10 %) ;
- définition du travail protégé.

Loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées.

Cette loi acte la création de la politique publique sur le handicap et permet de passer du concept d'assistance à celui de solidarité. Elle définit trois droits fondamentaux pour les personnes handicapées :

- le droit au travail ;
- le droit à une garantie minimum de ressources ;
- le droit à l'intégration scolaire et sociale.

Elle confie la reconnaissance du handicap à des commissions départementales spécifiques : la CDES (Commission départementale de l'éducation spéciale) pour les jeunes de 0 à 20 ans et la Cotorep (Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel) pour les adultes.

Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Dorénavant, les entreprises de 20 salariés et plus doivent employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de leur effectif total. C'est cette loi qui instaure le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi et en précise la liste.

Cette loi crée également l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), qui aura pour mission de gérer le fonds constitué des contributions des entreprises n'atteignant pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées rappelle les droits fondamentaux des personnes handicapées et donne une définition du handicap. Cette loi réaffirme et conforte la politique handicap grâce à :

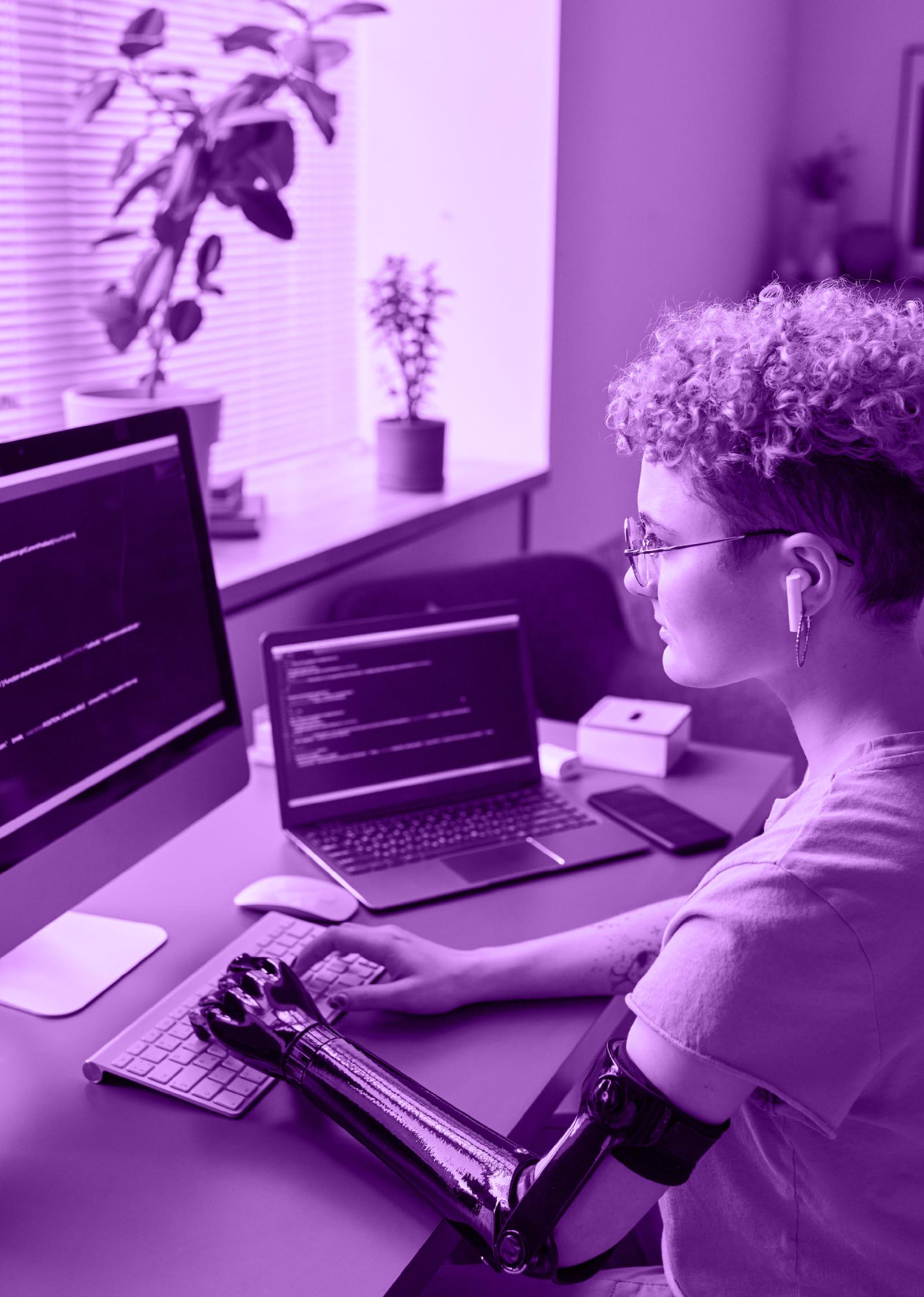
- la création des MDPH (Maisons départementales des personnes handicapées) qui ont pour mission l'accueil, l'information, le conseil, l'accompagnement des personnes handicapées et de leur famille mais aussi l'attribution des droits ;

- la mise en place des CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui remplacent les Cotorep et les CDES. Les CDAPH siègent au sein de chaque MDPH et sont chargées de prendre les décisions qui concernent l'ensemble des droits de la personne handicapée ;
- l'instauration de la prestation de compensation du handicap qui vise à prendre en charge les surcoûts liés au handicap et ainsi, faire face aux conséquences du handicap dans la vie quotidienne ;
- la reconnaissance du droit de chaque enfant porteur de handicap d'être inscrit dans l'école la plus proche de son domicile ;
- la création d'une mise en accessibilité des bâtiments et des transports dans un délai maximum de dix ans ;
- la réaffirmation de l'obligation d'emploi et son extension à de nouvelles catégories de personnes ;
- la création du FIPHFP (Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), qui est l'équivalent de l'Agefiph pour le secteur public.

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel acte la réforme de l'OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés) via un nouveau cadre législatif :

- des droits définitifs en cas de handicap irréversible ;
- la simplification et une généralisation à tous les employeurs de la DOETH (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) ;
- le taux d'emploi obligatoire maintenu à 6 % mais révisable tous les cinq ans ;
- l'entreprise comme périmètre de l'obligation d'emploi (à la place de l'établissement) ;
- l'emploi direct des travailleurs handicapés systématiquement privilégié.





LA DÉFINITION DU HANDICAP ET DE SES DIFFÉRENTS TYPES

SOMMAIRE

Handicap moteur	p.14
Handicap sensoriel	p.14
Handicap visuel	p.15
Handicap auditif	p.15
Handicap mental	p.15
Handicap cognitif	p.15
Handicap psychique	p.17
Le polyhandicap	p.17
Les maladies invalidantes	p.17
Le TSA (Trouble du spectre autistique)	p.17

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ». Cette définition se trouve à l'article L. 114 du Code de l'action sociale et des familles.

La notion de handicap a en effet beaucoup évolué au fil du temps et recouvre aujourd'hui de nombreuses situations :

- 80 % des handicaps sont invisibles ;
- 85 % des déficiences sont acquises après 15 ans ;
- 80 % des handicaps ne nécessitent aucun aménagement de poste de travail ou de compensation du handicap.

On peut lister les différents types de handicap comme suit :

HANDICAP MOTEUR

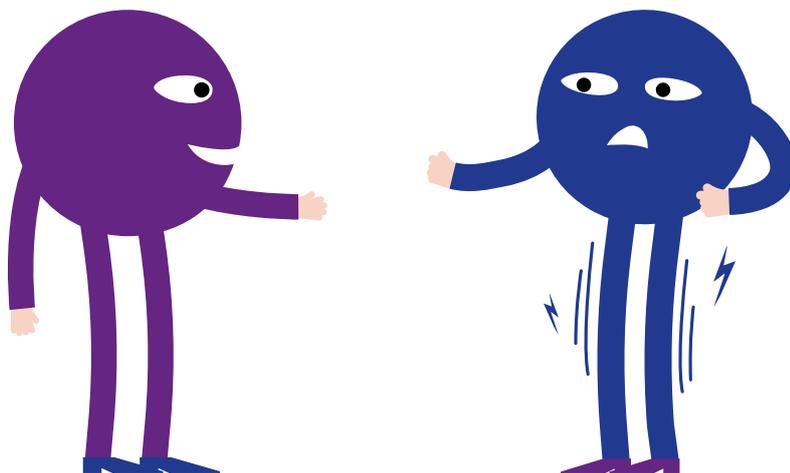
Il résulte de toute atteinte de la capacité de tout ou partie du corps à se mouvoir, réduisant l'autonomie de la personne et nécessitant parfois le besoin de recourir à une aide extérieure pour l'accomplissement des actions de la vie quotidienne (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Exemples : troubles musculosquelettiques, rhumatisme, arthrose, hémiparésie, parapésie, tétrapésie, paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie.

HANDICAP SENSORIEL

Il résulte de l'atteinte d'un ou plusieurs sens. Les plus connus ouvrant droit à compensation sont les atteintes de la vue et de l'ouïe.

Mais aussi l'odorat : (anosmie) et le goût : (agueusie) pouvant découler d'un traumatisme crânien, ou encore d'un AVC.



RETROUVEZ L'INTÉGRALITÉ DE CE DOCUMENT SUR L'INTRANET DE LA CFE-CGC

UN INTRANET... RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS !

SE CONNECTER À L'INTRANET

Nom d'utilisateur

Mot de passe

SE CONNECTER

Mot de passe oublié ?

Saisissez votre identifiant ou votre adresse mail

RÉINITIALISER

INTRANET.CFECGC.ORG

Chaque adhérent peut accéder à l'intranet en entrant son identifiant et mot de passe.

Vous ne les avez pas encore ? Rien de plus simple. Connectez-vous à Monprofil <http://monprofil.cfecgc.org/inscription> et ils vous seront envoyés automatiquement.

Une question ? Envoyez un e-mail à : monprofil@cfecgc.fr.