



DIALOGUE
SOCIAL

Négocier un bon accord handicap



Syndicat

cftc

SOMMAIRE

INTRODUCTION **3**

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : AVANT DE NÉGOCIER, IL FAUT CONNAÎTRE **5**

Insertion et maintien dans l'emploi : une priorité CFTC	5
Les acteurs du handicap	6
Un peu d'histoire en quelques dates	8
Le handicap, de quoi parle-t-on ?	12
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et l'impact de la réforme de 2020	17

1ÈRE ÉTAPE : AVANT DE NÉGOCIER, S'INFORMER ET DÉFINIR UNE STRATÉGIE **22**

Se procurer les documents auprès de l'employeur...	22
... afin de réaliser un état des lieux	23
Élaborer une stratégie	23

2ÈME ÉTAPE : PENDANT LA NÉGOCIATION, DÉBATTRE DU CONTENU DE L'ACCORD **26**

Le contenu de l'accord	26
Focus sur les deux plans obligatoires	27
Le moment de la signature	32

3ÈME ÉTAPE : APRÈS LA NÉGOCIATION, VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE ET ASSURER LE SUIVI **33**

Les formalités administratives	33
Communication... en interne	35
... et en externe	35
Mise en œuvre de l'accord : pilotage et suivi	35
Bilan de l'application de l'accord	37

ANNEXES **40**

Calcul de la contribution avant et après la réforme de 2020	40
Glossaire et sigles utilisés	42

INTRODUCTION

Améliorer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap afin de **faire du travail un droit pour tous**, tel est le projet de la CFTC depuis qu'elle s'est engagée sur le champ du handicap.

Lutter contre la stigmatisation, l'ignorance et la discrimination qui pénalisent et excluent les personnes handicapées est une première mission que nos militants assurent au quotidien dans leurs entreprises grâce aux actions d'information, formation, communication que nous développons en continu.

Ils peuvent s'appuyer pour cela sur le réseau de référents handicap CFTC, présents dans chaque structure géographique et chaque fédération professionnelle.

Notre objectif étant que le monde du travail devienne réellement inclusif et que chaque personne en situation de handicap ait effectivement accès à l'emploi, à la formation et à une évolution professionnelle dignes de ce nom, négocier un accord handicap nous apparaît comme un levier d'action essentiel.

C'est pourquoi, après la grande concertation menée tout au long de l'année 2019 - et à laquelle la CFTC a activement participé - et maintenant que la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est effective depuis le 1^{er} janvier 2020, nous avons décidé d'élaborer ce guide, qui actualise et complète le précédent.

Pour la CFTC, négocier un tel accord permet de mobiliser et sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'entreprise (employeurs, RH, délégués syndicaux, représentants du personnel, salariés...) à la prise en compte de la problématique handicap. C'est l'occasion de rappeler que la différence peut être une richesse pour l'entreprise et que le travailleur handicapé est d'abord reconnu pour ses compétences. C'est enfin l'opportunité de faire vivre les valeurs CFTC qui nous animent et participer à l'avènement d'une société inclusive.

Afin de vous accompagner au mieux dans votre négociation, qu'elle se situe au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise, nous avons élaboré ce guide pratique qui présente toutes les étapes de la démarche à suivre, propose quelques conseils stratégiques et rappelle les positionnements CFTC.

Négocier un bon accord handicap, c'est agir pour ouvrir les portes de l'entreprise aux personnes handicapées et rendre le monde du travail inclusif et humain.

L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : AVANT DE NÉGOCIER, IL FAUT CONNAÎTRE

INSERTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI : UNE PRIORITÉ CFTC

La CFTC se mobilise depuis toujours pour améliorer l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Convaincue que tout travailleur, qu'il soit handicapé ou valide, est avant tout une personne qui a fondamentalement droit au respect de sa dignité ;

Refusant qu'un citoyen ait à subir l'exclusion du monde de l'entreprise, voire de la société, du fait de son handicap qu'il soit physique, mental, sensoriel, psychique ou cognitif, qu'il soit visible ou invisible ;

Sachant à quel point l'accès au monde du travail est primordial pour acquérir confiance en soi, reconnaissance sociale et autonomie ;

Persuadée que la performance économique doit aller de pair avec la performance sociale ;

> La CFTC déploie tous ses efforts pour contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi de toutes les personnes handicapées.

Elle mène depuis de nombreuses années des actions d'information, de sensibilisation, de formation et de communication pour lutter contre les idées reçues et les préjugés, afin que le handicap soit envisagé dans toute sa diversité et sa complexité, que les employeurs et les recruteurs considèrent la personne pour ses compétences au lieu de s'arrêter à son handicap, et enfin pour que les salariés sachent accueillir dans leur communauté de travail une personne différente, sans appréhension et sans non-dits.

Pour atteindre cet objectif, la CFTC s'appuie sur sa mission handicap qui met en œuvre la politique confédérale sur ce dossier mais aussi sur son réseau de référents handicap, qu'elle a constitué et professionnalisé au fil du temps.

Les référents handicap CFTC, désignés par leur structure géographique ou professionnelle, sont chargés d'informer, orienter et conseiller les élus CFTC en entreprise sur toute question liée au handicap. Ils sont également les premiers acteurs CFTC à contacter si vous cherchez appui et conseils pour négocier un bon accord handicap.

Important !

Le handicap est une problématique transverse susceptible d'être liée à d'autres négociations. Ce thème fait partie du bloc 2 qui regroupe la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Ce thème de négociation extrêmement large porte sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ; mais aussi sur l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, les modalités de définition d'un régime de prévoyance (art. L. 2242-17 du Code du travail).

LA RÉALITÉ, EN QUELQUES CHIFFRES

Aujourd'hui, on estime que 5,7 millions de personnes ont un handicap, soit 14 % de la population en âge de travailler. La moitié environ – 2,8 millions – bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap, et parmi elles :

- 15 % ont un handicap mental ;
- 20 % ont un handicap psychique ;
- 4 % ont un handicap sensoriel ;
- 48 % ont une maladie invalidante ;
- 45 % ont un handicap moteur.

LES ACTEURS DU HANDICAP

LES ACTEURS DANS L'ENTREPRISE

Les instances représentatives du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises concernant la situation de l'emploi des personnes handicapées, les conditions d'accueil et d'accessibilité, la période d'essai, l'aménagement du poste de travail, la formation.

La CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail), organe du comité social et économique (CSE), se voit confier tout ou partie des attributions jusqu'ici dévolues au CHSCT (pour rappel, les CHSCT ont progressivement disparu depuis le 1^{er} janvier 2020 suite à la réforme du Code du travail). Elle a donc un rôle essentiel à jouer dans la prévention des risques professionnels et est obligatoirement consultée sur les mesures prises dans l'entreprise pour faciliter l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La mission handicap (ou référent handicap), prévue dans de nombreux accords, mise en place par l'employeur, anime **la commission de suivi** (composée de représentants des organisations syndicales signataires, de représentants de la direction, du médecin du travail, de l'assistante sociale, du représentant du CSE et bien sûr du référent handicap). La mission handicap est chargée de la mise en œuvre de l'accord handicap, conseille la hiérarchie directe, le collectif de travail, le tuteur, sollicite les expertises, coordonne les interventions des acteurs internes et externes (RH, médecin du travail, ergonome...) et enfin entretient les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise (DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), Pôle emploi, Agefiph (Association du fonds de gestion pour l'insertion des personnes handicapées), réseau Cap emploi, associations, PDITH (Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés)...).

Le médecin du travail (ou service de santé au travail) exerce une surveillance médicale particulière à l'attention des travailleurs handicapés. Il juge de la nature et de la fréquence des examens médicaux nécessaires. Il peut proposer par écrit à l'employeur des aménagements de poste, d'horaires de travail ou encore un emploi adapté aux capacités de la personne handicapée. L'employeur est tenu de prendre en compte ces propositions ou de faire connaître les raisons pour lesquelles il ne peut y donner suite. En cas de difficulté ou de désaccord, l'inspecteur du travail peut être saisi.

À noter ! Depuis la loi "dite El Khomri" du 8 août 2016, la compétence exclusive en matière de contestation des avis émis par le médecin du travail est passée de l'inspection du travail au Conseil de Prud'hommes. C'est donc à cette juridiction qu'incombe désormais la tâche d'apprécier l'opportunité des avis sur l'inaptitude des salariés. De plus, le champ de la contestation n'est plus limité aux seuls éléments médicaux contenus dans l'avis.

LES ACTEURS EXTERNES

L'Agefiph récolte les contributions des entreprises qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi. Elle redistribue ces fonds en finançant des dispositifs, des aides et des prestations qui visent à développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), présentes dans chaque département, exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leurs familles, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Le réseau Cap emploi, composé d'organismes spécialisés dans le placement des travailleurs handicapés, apporte un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers et en emploi.

Ce réseau rassemble l'ancien réseau des **Sameth** (Service d'aide au maintien dans l'emploi) qui ont pour mission d'intervenir en appui aux acteurs de droit commun tels que le médecin du travail ou l'assistante sociale. Ils soutiennent les entreprises et les salariés dans la recherche de solutions de maintien en emploi, afin d'éviter les licenciements pour inaptitude en élaborant une solution de maintien dans l'emploi.

UN PEU D'HISTOIRE EN QUELQUES DATES

Moyen Âge : les premiers « **Hôtel-Dieu** » accueillent les infirmes, les indigents, les fous et tous les miséreux de la société.

XVIII^e siècle : Louis XIV crée l'institution des **Invalides** pour héberger les vétérans devenus inaptes au travail.

1898 : une loi sur les accidents du travail met à la charge de l'employeur une **assurance spécifique destinée à indemniser les infirmités acquises du fait du travail**.

1905 : loi d'**assistance aux vieillards, infirmes et incurables**.

1924 : la loi du 26 avril impose aux entreprises de **recruter des mutilés de guerre**.

1945 : **création de la Sécurité sociale**, qui permet d'assurer les salariés privés de leurs « capacités de gains ».

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

1957 : loi du 23 novembre sur le reclassement professionnel : **définition pour la première fois de la qualité de « travailleur handicapé »**. Instauration de la **priorité d'emploi** (quota de 10 %). Définition du **travail protégé**.

1975 : **loi d'orientation du 30 juin 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.

1975 (9 décembre) : adoption par l'Assemblée Générale des Nations Unies d'une « **Déclaration des droits des personnes handicapées** ».

1981 (12 mars) : adoption de la « **Charte européenne des handicapés** » par l'Assemblée européenne à Strasbourg.

1987 (10 juillet) : loi en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Le principe des quotas est préservé et imposé aux entreprises de 20 salariés et plus mais le taux passe de 10 à 6 %. C'est cette loi qui **instaure le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi** et en précise la liste : personnes reconnues par la Cotorep, titulaires d'une rente accident du travail ou d'une pension d'invalidité, veuves de guerre et assimilés, etc. C'est également cette loi qui crée l'**Agefiph**, qui aura pour mission de gérer le fonds constitué des contributions des entreprises n'atteignant pas le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

1989 (9 décembre) : la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe (art. 15) demande aux États membres de prendre les mesures afin de **garantir aux personnes handicapées l'exercice du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.**

1991 (13 juillet) : promulgation de la loi portant diverses mesures destinées à favoriser l'**accessibilité** des locaux d'habitation, des lieux de travail et des établissements recevant du public.

1997 (2 octobre) : signature du **traité d'Amsterdam** qui, dans son article 13, attribue formellement et pour la première fois à l'Union européenne le pouvoir d'agir dans le domaine du handicap, reconnaissant ainsi **le problème de la discrimination fondée sur le handicap.**

2000 : le Conseil de l'Union européenne adopte la **directive 2000/78/CE** portant création d'un cadre général en faveur de **l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.**

2002 : création des **CDCPH** (Conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées), chargés de faire des propositions pour mettre en œuvre dans chaque département la politique handicap.

2005 (11 février) : la loi 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** : « 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 loi réaffirme et conforte la politique handicap grâce à :

- la création des **MDPH** qui ont pour mission l'accueil, l'information, le conseil, l'accompagnement des personnes handicapées et de leur famille mais aussi l'attribution de droits ;
- la mise en place des **CDAPH** (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) qui remplacent les Cotorep et les CDES ;
- l'instauration d'un **droit à compensation** qui vise à assurer aux personnes, en fonction de leur projet de vie, la réponse à leurs besoins en aides humaines, techniques ou animalières, l'aménagement de leur logement ou véhicule ;

- 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 10 ans ;
- la réaffirmation de l'**obligation d'emploi** et son extension à de nouvelles catégories de personnes : les titulaires de la carte d'invalidité mais aussi de l'AAH (Allocation adultes handicapés) ;
- 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.

2009 (6 novembre) : création du **CIH** (Comité interministériel du handicap), présidé par le Premier ministre et chargé de définir, coordonner et évaluer la politique handicap conduite par l'État.

2009 (21 décembre) : ratification par la France de la Convention relative aux personnes handicapées, qui est entrée en vigueur le 20 mars 2010.

2014 (26 septembre) : promulgation d'une ordonnance sur « la mise en accessibilité des établissements recevant du public, des transports publics, des bâtiments d'habitation et de la voirie pour les personnes handicapées » ; cette ordonnance simplifie les normes d'accessibilité et met en place un dispositif d'échéanciers, les **Ad'AP** (agendas programmés de mise en accessibilité) ; ce dispositif aménage les dispositions de la loi de 2005 ; il devient possible d'obtenir des délais allant de 3 à 9 ans pour la mise en accessibilité en échange d'un engagement sur l'effectivité de la mise en oeuvre des travaux.

2015 (6 août) : la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron » permet aux entreprises de disposer de 3 nouvelles mesures pour remplir leur obligation d'emploi :

- le recours à des travailleurs indépendants handicapés (TIH) ;
- l'accueil de personnes handicapées pour des « périodes de mise en situation en milieu professionnel » (PMSMP) ;
- les stages « parcours découverte » ou « période d'observation » destinés aux collégiens ou lycéens handicapés.

2015 (28 décembre) : la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement crée les **conseils départementaux de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA)** qui remplacent deux instances : les comités départementaux des retraités et des personnes âgées (Coderpa) et les conseils départementaux consultatifs des personnes handicapées (CDCPH).

2016 (8 août) : la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Travail » instaure de nouvelles règles pour les travailleurs handicapés et leurs proches aidants :

- regroupement des 2 structures Cap emploi et Sameth, chargées de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- suivi individuel renforcé auprès du médecin du travail ;
- instauration du dispositif « emploi accompagné » ;
- mesures en faveur des congés des proches aidants.

2018 (5 septembre) : la loi **Pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, acte la réforme de l'OETH via un nouveau cadre législatif :

- des droits définitifs en cas de handicap irréversible ;
- une simplification et une généralisation à tous les employeurs de la DOETH (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) ;
- un taux d'emploi obligatoire maintenu à 6 % mais révisable tous les 5 ans ;
- l'entreprise comme périmètre de l'obligation d'emploi (à la place de l'établissement) ;
- l'emploi direct des travailleurs handicapés systématiquement privilégié.

2019 (27 mai) : parution de trois décrets relatifs à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- le décret n°523 fixe le barème de calcul de la contribution des entreprises dans le cadre de l'OETH en fonction de leurs effectifs et précise les modalités de calcul de la déduction et fixe la liste et les modalités de prise en compte des dépenses déductibles ;
- le décret n°522 précise les informations communiquées par l'entreprise dans le cadre de la déclaration annuelle et simplifie les modalités de déclaration via la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- le décret n°521 définit les modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par l'application d'un accord agréé.

2020 (5 novembre) : parution du décret n°1350 relatif à l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés. Ce décret précise les modalités de déclaration et de déduction des employeurs relatives à l'obligation d'emploi. Il détermine également les modalités de la modulation de la contribution prenant en compte les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) occupés par des salariés de l'entreprise, qui peut prendre la forme d'une déduction du montant de la contribution annuelle.

LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

DÉFINITIONS

Particulièrement contextuel, le handicap est généralement perçu de façon négative et est souvent associé au stéréotype de la personne en fauteuil roulant. La réalité est tout autre : 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.



Le handicap moteur

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles.

Exemples : troubles musculo-squelettiques, rhumatisme, arthrose, hémiplégie, paraplégie, tétraplégie, paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie.



Le handicap visuel

Il fait partie, avec le handicap auditif, de la catégorie « handicap sensoriel », lequel fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels.

Le handicap visuel sous-entend une déficience de la fonction visuelle et recouvre des réalités variées, s'échelonnant d'un trouble visuel à une cécité complète. Il concerne donc les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut-être reconnue comme travailleur handicapé. Exemples : cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie.



Le handicap auditif

Deuxième handicap sensoriel, le handicap auditif désigne une perte partielle (mal entendant) ou totale de l'audition. Un handicap qui peut parfois entraîner des troubles de la parole. La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer.

Exemples : surdité totale ou surdité partielle (hautes ou basses fréquences).



Le handicap cognitif

On parle également de « handicap mental ». Il s'agit d'une déficience des fonctions mentales et intellectuelles, qui entraîne des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation. C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la perception. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement...

Exemples : autisme, trisomie 21, polyhandicap...

Focus Autisme : L'autisme est un trouble neuro-développemental précoce qui dure toute la vie et qui entraîne un handicap. Il se manifeste par des troubles de la communication, des intérêts ou activités restreints, des comportements à caractère répétitif, ainsi qu'un manque de flexibilité et d'adaptation à l'environnement. La personne présente aussi souvent des hyper ou hypo sensibilités sensorielles (sons, lumière, couleurs, toucher...). Tous ces signes s'expriment avec des intensités variables.



Le handicap psychique

Il se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles. Il est difficile de donner une définition exhaustive, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres. Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles. Le handicap psychique a été reconnu grâce à la loi du 11 février 2005.

Exemples : les psychoses, la schizophrénie, le trouble bipolaire, les troubles graves de la personnalité. Certains troubles névrotiques comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs), l'hypochondrie...



Les maladies invalidantes

Ce sont des maladies qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap et évoluer dans le temps. Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Elles peuvent provoquer une gêne conséquente pour les activités de la vie quotidienne ou professionnelle et faire l'objet de traitement médical suivi et régulier de longue durée et de règles de vie appropriées, impactant l'emploi, l'organisation du travail, la maîtrise du temps et de l'espace de travail.

Exemples : VIH, asthmes, allergies, rhumatismes, maladies cardiovasculaires, maladies infectieuses ou auto-immunes, épilepsie, diabète, hémophilie, hyperthyroïdie, mucoviscidose, sclérose en plaque, cancer...

Classification des handicaps et répartition

Pictogramme	Nature du handicap	Répartition en %
	Maladies invalidantes	48 %
	Handicap psychique	20 %
	Déficience intellectuelle ou Handicap mental	15 %
	Handicap moteur	45 %
	Handicap sensoriel	4 %

Source : www.agefiph.asso.fr

Important !

Dans le monde du travail et surtout quand on négocie un accord handicap, l'important ce n'est pas de connaître les détails médicaux ou le nom précis du handicap (cela relève de la vie privée des personnes concernées !), mais de savoir quelles répercussions cela aura sur la situation de travail, afin de pouvoir anticiper et organiser le travail ou aménager le poste en conséquence.

LA COMPENSATION, UN CONCEPT MÉCONNU

Au sens général, « compenser » consiste à équilibrer un effet par un autre. En matière de handicap, cela suppose donc de neutraliser un désavantage ou une situation de handicap par une technique de compensation, c'est-à-dire rendre « accessible » par des techniques palliatives.

Compenser le handicap, c'est apporter des réponses individualisées et adaptées qui permettent de lever les freins, supprimer les obstacles - ou au moins les réduire - afin de rendre la situation « accessible » aux personnes en situation de handicap.

La compensation du handicap emprunte diverses modalités qui varient selon les types de handicap et les types de situations rencontrées.

Il existe trois types de compensations :

Les compensations techniques : aussi appelées « aides techniques », ce sont tous les produits, instruments, équipements ou systèmes techniques utilisés par une personne handicapée (fabriqués spécialement pour elle ou existant sur le marché) et qui sont destinés à prévenir, compenser, soulager la déficience, l'incapacité ou le handicap.

Exemples : matériel braille, clavier spécial, télé-agrandisseur, chariot élévateur, canne, prothèses, orthèses...

La compensation humaine : aussi appelées « aides humaines », ce sont des personnes qui interviennent de façon récurrente ou occasionnelle auprès des personnes handicapées et qui par leurs compétences spécifiques permettent la compensation des situations de handicap, en faisant à la place de la personne ou en interface avec son environnement.

Exemples : auxiliaires professionnels pour les handicaps lourds, interprètes en langue des signes, tuteurs, référents, accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), auxiliaires de vie scolaire pour les jeunes handicapés ...

La compensation organisationnelle : aussi appelées « aides ou solutions organisationnelles », elles consistent à mettre en place une nouvelle organisation du travail avec, par exemple, la réduction ou la suppression des tâches contraignantes ou incompatibles avec la déficience ou le handicap, un aménagement des horaires ...

Exemple de compensation de la déficience motrice

Il s'agit en réalité d'une catégorie très large ; la plupart du temps, la déficience physique ne se voit pas. Dans le monde du travail, il y a par exemple beaucoup de salariés qui souffrent de problèmes articulaires (mal de dos, mal aux articulations). L'aménagement technique que l'on voit assez régulièrement est par exemple le siège ergonomique qui peut être complété par un repose-pied ou un écran sur bras articulé. Dans les métiers de l'industrie, ce sont des outils d'aide au port de charge, complétés d'une réorganisation des tâches, qui peuvent être proposés. Dans tous les cas, des ergonomes peuvent se déplacer dans l'entreprise pour analyser les situations de travail et mettre en place des aménagements sur mesure.

Pour les personnes en fauteuil, il faudra bien sûr être vigilant aux aspects liés à l'accessibilité, mais aussi à la hauteur des équipements ou encore aux aspects sécuritaires en cas d'incendie.

Exemple de compensation de la déficience visuelle

En ce qui concerne la déficience visuelle, vous pouvez aussi être confrontés à une grande variété de situations. Dans la dégénérescence maculaire liée à l'âge, les personnes pourront avoir des problèmes de vision focale, donc des difficultés à lire un document, par exemple. Par contre, s'il s'agit d'un décollement de rétine, la personne aura un champ visuel restreint. Il faudra donc faire attention à la vision périphérique et donc aux déplacements.

Chaque situation est spécifique et réclame des aménagements appropriés. Les personnes non voyantes peuvent utiliser une canne pour se déplacer ou un système de synthèse vocale pour lire un document. Certaines personnes malvoyantes utilisent des logiciels d'agrandissement ou des loupes numériques. Pour finir, sachez que les personnes malvoyantes développent aussi d'autres capacités : elles ont par exemple une meilleure acuité auditive et souvent une excellente mémoire auditive.

Exemple de compensation de la déficience auditive

Vous savez déjà probablement que les personnes malentendantes ou sourdes développent une excellente mémoire visuelle. En revanche, vous serez peut-être surpris d'apprendre que moins d'1 % d'entre elles parlent la langue des signes !

Ce sont principalement les personnes sourdes de naissance qui apprennent la langue des signes. Mais les personnes qui entendent de plus en plus mal au cours de leur vie vont développer d'autres moyens de compensation, comme la lecture labiale.

Concernant les moyens de compensation techniques, il existe des appareils auditifs. En entreprise, il est aussi possible de relier directement le son du téléphone à l'oreillette du collaborateur (système de boucle T), ou encore de mettre en place en réunion un système de boucle magnétique qui permettra à la personne d'entendre distinctement dans son oreillette ce que disent les gens autour de la table. Certaines entreprises peuvent aussi proposer aux collègues des formations à la langue des signes ou encore effectuer des travaux d'accessibilité (messages sonores, par exemple).

Sachez enfin que les problèmes d'audition concernent aussi les personnes atteintes d'acouphènes.

Exemple de compensation de la déficience cognitive

Pour certains types de déficience, c'est l'accompagnement humain qui sera privilégié.

Pour les personnes ayant des troubles du raisonnement, la personne peut par exemple être accompagnée par un tuteur désigné au sein de l'entreprise.

Pour les personnes ayant un trouble de l'apprentissage, c'est-à-dire les troubles "dys" (dyslexie, dyscalculie...), il existe des logiciels performants. Par exemple, la personne dyslexique qui confond le « b » et le « p » peut programmer le logiciel pour surligner ces lettres dans une couleur différente pour faciliter la lecture.

Exemple de compensation de la déficience psychique

Dans le cas des déficiences psychiques qui génèrent des troubles du comportement ou de l'humeur, un accompagnement thérapeutique avec un praticien ou un psychologue du travail peut être un choix pertinent, sachant que les médicaments peuvent aussi permettre de réguler l'humeur. Il peut également être intéressant de jouer sur l'organisation du travail, en évitant par exemple les situations trop stressantes, et de sensibiliser les collègues.

Exemple de compensation des maladies chroniques

Il est très compliqué d'expliquer brièvement les compensations qui existent, tant cette catégorie est vaste. Pour ne vous donner que quelques exemples, cancer, diabète, allergie, sclérose en plaques, Alzheimer, Parkinson, maladie de Crohn, Sida sont des maladies chroniques. Ces maladies sont souvent accompagnées de traitements médicamenteux assez lourds et peuvent dans certains cas nécessiter des aménagements d'horaire. Les nouvelles organisations du travail comme le télétravail peuvent aussi permettre de limiter la fatigue. Avec le temps, les personnes peuvent apprendre à mieux gérer leur maladie et à repérer les premiers symptômes en cas de crise. Une personne épileptique pourra dans certains cas vous expliquer au préalable quel comportement adopter. Anticiper avec la personne permet donc de savoir exactement quoi faire quand surviendra la crise.

Important !

C'est là une notion fondamentale : les personnes en situation de handicap ont appris à vivre avec leur déficience et sont souvent force de proposition sur les solutions à mettre en place. Il ne faut donc jamais oublier de les impliquer dans la recherche de solutions et – pourquoi pas – dans la négociation d'un accord handicap ou dans la commission de suivi.

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) ET L'IMPACT DE LA RÉFORME DE 2020

QUI EST SOUMIS À CETTE OBLIGATION D'EMPLOI ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, tout établissement de 20 salariés et plus (en équivalent temps plein) doit compter parmi ses effectifs 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH). Mais, étant donné que plus de 30 ans plus tard, cet objectif n'est toujours pas atteint, la réforme de l'OETH est intervenue en 2020 pour rendre cette obligation plus incitative et plus contraignante. Cette réforme, à laquelle la CFTEC était très favorable, apporte plusieurs changements importants, surtout pour les employeurs.

Ce qui change :

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, **tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les bénéficiaires de l'obligation d'emploi présents dans l'entreprise.** C'est ce qu'on appelle la **DOETH (déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés)**. Ces données permettront de connaître la réalité de l'emploi des travailleurs handicapés et des BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) dans les TPE et de les accompagner par une offre de service adaptée. La déclaration doit donc être faite par toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Mais **seuls les employeurs de 20 salariés et plus restent assujettis à l'obligation d'emploi de 6 %** et devront verser une contribution en cas de non atteinte des objectifs.
- Jusqu'à présent, la DOETH était réalisée par télé-déclaration ou par papier par les employeurs, qui devaient pour cela manipuler jusqu'à 5 formulaires et renseigner jusqu'à une centaine de rubriques. Dorénavant, **la DOETH sera réalisée via la DSN (déclaration sociale nominative)**, ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises.
- Jusqu'à présent, pour les entreprises à établissements multiples, une DOETH devait être établie établissement par établissement ; depuis le 1^{er} janvier 2020, **l'entité assujettie sera l'entreprise**, pour être en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH ; des modalités transitoires ont été prévues pour limiter, jusqu'en 2024, l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette nouvelle mesure.

POURQUOI UN QUOTA DE 6 % ?

Ce chiffre correspond en moyenne au 6 % de la population active handicapée, l'idée étant de refléter, dans l'entreprise, la réalité de la société. À noter toutefois que ce taux a été fixé dans la loi depuis l'origine (1987) et qu'il n'a pas évolué depuis plus de 30 ans. Le taux d'emploi est aujourd'hui de 3,5 % pour le secteur privé et de 5,6 % pour le secteur public (sachant qu'il est calculé d'une façon quelque peu différente).

Ce qui change :

Désormais, tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des travailleurs handicapés (TH), notamment le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), qui sera consulté pour avis avant révision législative. **Le taux de 6 % pourra donc être ajusté en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.**

COMMENT RÉPONDRE À CETTE OBLIGATION D'EMPLOI ?

L'employeur a plusieurs possibilités pour s'acquitter de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

L'emploi direct est à privilégier fortement mais le recours aux mesures alternatives reste possible.

1. L'emploi direct de BOETH

Tout salarié reconnu BOETH (bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) au titre de la liste établie dans l'article L. 5212-13 du Code du travail (voir liste page 20) et qui est comptabilisé par l'employeur, sera retenu dans les effectifs, quelles que soient la durée et la nature de son contrat, permettant ainsi à l'employeur de satisfaire à son obligation (art. L. 5212-2 du Code du travail).

Cela signifie que les stagiaires, les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs sont également pris en compte.

À noter que pour les entreprises de travail temporaire, les groupements d'employeurs et les entreprises de portage salarial, les salariés portés ou mis à disposition ne sont pas pris en compte dans les effectifs de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Ce qui change :

À compter du 1^{er} janvier 2020, en application de l'article D. 5212-6 du Code du travail, **les bénéficiaires de l'obligation d'emploi âgés d'au moins 50 ans (et ceux atteignant 50 ans au cours de l'année civile) seront comptabilisés à hauteur de 150 % (> le nombre de bénéficiaires âgés d'au moins 50 ans, sera multiplié par 1,5).**

À savoir !

Sur les 5 minorations de la contribution Agefiph qui existaient avant la réforme de 2020 (embauche d'un jeune de moins de 26 ans, d'un chômeur longue durée...), c'est la seule qui a subsisté.

2. Un accord handicap

L'employeur et les représentants syndicaux peuvent aussi faire le choix de l'application d'un accord agréé (art. L. 5212-8 du Code du travail).

Il peut s'agir d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise. Il est toujours possible de conclure des accords d'établissement mais ils ne pourront plus être agréés (l'obligation d'emploi s'appliquant au niveau de l'entreprise).

L'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme pluriannuel pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. Cette durée limitée des accords a été ajoutée par la loi « avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

3. Les autres mesures alternatives

Les autres mesures alternatives ne sont plus directement prises en compte pour comptabiliser le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cependant, elles viennent **en déduction de l'éventuelle contribution**.

Avec la réforme, des déductions seront applicables sur le montant de la contribution annuelle (art. L. 5212-10-1 du Code du travail) dans certains cas, par exemple quand un contrat de fourniture et de sous-traitance est conclu avec une entreprise adaptée ou encore sur les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'ensemble de ces dispositions est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et s'applique aux obligations portant sur les périodes courant à compter de cette date. Toutefois, une période transitoire est prévue pour les années 2020 à 2024, où le montant de la contribution annuelle fait l'objet d'une modulation.

COMMENT EST CALCULÉE LA CONTRIBUTION ?

Pour rappel, le calcul de la contribution suit les étapes suivantes : (voir schéma page 41)

La différence entre le nombre de bénéficiaires devant être employés et celui des bénéficiaires effectivement employés constitue **le nombre de bénéficiaires manquants**.

C'est à partir de ce nombre que la contribution est déterminée. En effet, la contribution (avant déduction) est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquant par un taux fixé à l'article D. 5212-20 du Code du travail et qui dépend de l'effectif de l'entreprise.

Contribution = (nb de bénéficiaires manquants) x (taux selon taille entreprise)

Sous réserve de respecter certaines conditions, c'est sur ce montant que l'employeur pourra appliquer diverses **déductions** :

- au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières ;
- au titre des contrats de sous-traitance et de portage salarial avec des entreprises adaptées ;
- au titre de dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (art. L. 5212-11 du Code du travail).



Ce qui change :

- **Les effectifs d'assujettissements et les effectifs BOETH** : jusqu'à présent, ils étaient comptabilisés en ETP au 31 décembre de l'année précédente ; dorénavant, ils seront comptabilisés en moyenne annuelle, selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- **Le recouvrement de la contribution** : il ne sera plus assuré par l'Agefiph mais par les Urssaf et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales, ce qui permettra aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.

QUI SONT LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE CETTE OBLIGATION D'EMPLOI ?

Il existe différentes reconnaissances du handicap, et la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) n'est pas la seule possibilité pour devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi des personnes handicapées (BOETH).

Sont concernés :

- les personnes reconnues « travailleur handicapé » (TH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente partielle (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée par la Sécurité sociale ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires de pensions militaires d'invalidité ou invalides de guerre ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant mention « invalidité » ;
- les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité suite à un accident survenu ou de maladie contractée en service.

Quelles démarches pour faire reconnaître un handicap ?

Le moyen le plus courant est de solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), dont dépend le lieu de résidence de la personne handicapée.

La première étape, et non des moindres, est de faire reconnaître une altération ou une diminution des capacités professionnelles et exprimer le cas échéant le besoin d'être aidé. Avoir un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme « personne en situation de handicap ».

La reconnaissance administrative du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques. Cette démarche est strictement personnelle et confidentielle (article L. 5212-13 du Code du travail). Elle implique que la personne concernée se rapproche de son médecin traitant, le cas échéant de son médecin du travail, et de la mission handicap de son employeur.

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) étudie le dossier et informe par courrier la personne concernée de sa décision d'attribution. Les délais de réponse sont en moyenne de 3 à 6 mois en fonction des départements.

ET DANS LE SECTEUR PUBLIC ?

Tout comme le privé, le secteur public est concerné par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

La loi du 11 février 2005 a renforcé cette obligation d'emploi et instauré un Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cet établissement public, dont la gestion administrative a été confiée à la Caisse des Dépôts, a pour vocation de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

Le FIPHFP est, tout comme le secteur privé, fortement impacté par la réforme de l'OETH entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Il finance des aides techniques et humaines : aménagement des postes de travail, formations professionnelles spécifiques, mise à disposition d'auxiliaires de vie... Il peut également prendre en charge des actions de sensibilisation et d'information des agents susceptibles d'être en relation avec des collègues handicapés.

Les employeurs publics qui souhaitent s'engager dans des politiques globales d'emploi de personnes handicapées peuvent signer une convention pluriannuelle avec le FIPHFP. Élaborée avec l'appui des délégués interrégionaux handicap, elle permet de structurer dans un document la démarche, les objectifs de l'employeur et les actions à venir, et de bénéficier, en amont, de financements pour mettre en œuvre ce programme d'insertion et de maintien en emploi des personnes handicapées.

1^{ÈRE} ÉTAPE : AVANT DE NÉGOCIER, S'INFORMER ET DÉFINIR UNE STRATÉGIE

L'accord de branche, de groupe ou d'entreprise sur l'emploi des travailleurs handicapés est un accord collectif, soumis au droit commun de la négociation collective (art. L. 2221-2 et suivants du Code du travail).

Une entreprise peut conclure un accord à son niveau et en demander l'agrément, sauf si un accord de branche ou de groupe en décide autrement.

SE PROCURER LES DOCUMENTS AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR...

- **le calcul de l'obligation d'emploi** : chaque année, l'entreprise doit calculer l'obligation d'emploi afin de remplir – auparavant auprès de l'Agefiph et dorénavant via la DSN - sa déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ; ce calcul, rendu moins complexe depuis la réforme de l'OETH, permet de déterminer l'écart entre l'objectif de 6 % et la réalité ;
- **le bilan social** qui présente l'effectif global, la pyramide des âges et des qualifications, la situation de l'emploi actuelle (turn over, embauches, départs à la retraite...), les éléments structurels récents ou en cours ;
- **le bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise** (fondé sur les 3 dernières DOETH) qui détaille :
 - les réponses apportées à l'obligation d'emploi et éventuellement le montant de la contribution versée à l'Agefiph ;
 - le nombre actuel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge, type de métier, catégorie de bénéficiaire...) ;
- **le taux d'emploi direct** ; les personnes à temps partiel ou en CDD sont comptées au prorata temporis ;
- **l'analyse des postes tenus par des personnes handicapées** (type d'emploi) ;
- **l'analyse et le montant des contrats de sous-traitance** passés avec des entreprises adaptées, des ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou des travailleurs indépendants handicapés ; **le budget représenté par ces contrats** ;
- les moyens mis en œuvre pour **aménager les postes de travail** au moment de l'embauche mais aussi pour le maintien dans l'emploi ;
- **l'analyse des expériences dans l'emploi des travailleurs handicapés** (difficultés, échecs, réussites...) ;
- **la mobilisation des IRP sur le sujet** ;

- **les perspectives d'emploi** pour la durée de l'accord indiquant : les embauches prévues par l'entreprise (nature des postes et qualifications requises), les objectifs d'emploi de travailleurs handicapés (nombre ou pourcentage du flux d'embauche total), les plans d'action retenus (embauche, insertion et formation, maintien dans l'emploi, adaptations aux mutations technologiques), les caractéristiques des travailleurs handicapés du bassin d'emploi.

... AFIN DE RÉALISER UN ÉTAT DES LIEUX

portant sur la situation de l'emploi dans l'entreprise en relation avec les possibilités d'intégration des travailleurs handicapés et sur les caractéristiques du marché du travail dans le bassin d'emploi.

Cet état des lieux doit fournir des informations précises sur l'actualité socioéconomique de l'entreprise et sur ses perspectives en matière de développement de l'emploi (métiers existants et leurs perspectives d'évolution, métiers émergents...).

CONSEILS CFTC

Cet état des lieux est déterminant dans la conception de l'accord mais également lors de l'agrément car les actions sont évaluées par rapport à la situation de chaque entreprise, branche ou groupe.

N'hésitez pas à faire appel à des organismes spécialisés (cabinets conseil, Cap emploi, Sameth, Agefiph...) qui peuvent aider à établir ce diagnostic. La Direccte peut également jouer un rôle de conseil.

Vous pouvez également trouver un exemple d'accord handicap dans la base d'accords en ligne sur service.public.fr « consulter un accord en ligne ».

ÉLABORER UNE STRATÉGIE

S'IMPRÉGNER DES VALEURS ET POSITIONNEMENTS CFTC

Vous connaissez déjà les valeurs défendues par la CFTC en général, ainsi que les positionnements pris lors des différents débats ou négociations interprofessionnelles.

Vous trouverez tout au long de ce guide les valeurs et les positionnements CFTC en ce qui concerne le dossier handicap.

Vous pouvez également les actualiser via le site internet confédéral (www.cftc.fr espace adhérent) et les différentes publications accessibles dans la rubrique "Au bonheur du militant", onglet « handicap ».

PRÉCISER LES OBJECTIFS À ATTEINDRE ET DÉTERMINER LES POINTS SUR LESQUELS ON PEUT CÉDER

L'objectif premier est bien évidemment le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien en emploi de ceux dont le handicap s'est aggravé ou qui sont menacés de licenciement pour inaptitude.

Selon la situation de l'entreprise, l'objectif de 6 % paraîtra plus ou moins ambitieux. Il est essentiel de veiller à ce que l'objectif fixé soit réaliste, puis d'avancer à chaque renégociation des propositions plus hautes (pour une amélioration quantitative et qualitative).

Cette négociation est l'occasion de faire prendre conscience à l'entreprise que l'emploi des personnes handicapées doit – au-delà de l'obligation légale – devenir une problématique intégrée à l'ensemble des questions RH.

IDENTIFIER LE POSITIONNEMENT DES AUTRES NÉGOCIATEURS (DIRECTION ET OS), COMMUNIQUER AVEC LE PERSONNEL DÈS LA NÉGOCIATION ENGAGÉE

Dès le début, il est important d'impliquer les salariés et de leur faire savoir pourquoi la CFTC va négocier et peut-être signer un accord handicap. Parce que :

- c'est une priorité CFTC ;
- cela permet à l'entreprise (ou à la branche) de répondre à son obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- cela contribue à améliorer le climat interne grâce à la mobilisation générale des dirigeants, IRP et salariés autour d'un projet commun ;
- cela donne une image valorisante de l'entreprise en interne et en externe : en communiquant sur sa politique handicap, l'entreprise affiche une image volontariste et responsable ;
- cela permet aux personnes handicapées de s'insérer socialement et professionnellement ;
- cela permet, via les actions de communication et de formation inhérentes à tout accord, de lutter contre les préjugés et la discrimination dont sont victimes les personnes handicapées ;
- c'est aussi un moyen de faire progresser l'entreprise, prendre en compte la différence, aménager les situations de travail . C'est in fine un vecteur d'amélioration pour tous.

ATTENTION : QUELQUES PIÈGES À ÉVITER !

- L'accord ne doit pas être un moyen pour l'entreprise de se donner bonne conscience ou de faire des économies en contournant ses obligations légales.
- Les bonnes intentions souvent présentes autour de la table de négociation se heurtent parfois à certaines résistances au moment de leur concrétisation sur le terrain ! Le négociateur CFTC doit donc être vigilant sur la volonté et les capacités de l'employeur à mettre en œuvre ce qui a été convenu.

- La négociation ne doit pas être un leurre ! Si vous pensez que les parties prenantes ne poursuivent pas l'objectif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, il est peut-être préférable d'opter pour le versement de la contribution à Agefiph ; ce qui favorisera indirectement mais efficacement l'emploi des personnes handicapées.

Important ! Cette option ne doit pas être une solution de facilité car elle exclut la possibilité d'aborder la problématique handicap dans l'entreprise et ne favorise pas l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

- La négociation ne doit pas s'enliser pour cause de méconnaissance des dispositifs existants ! Si vous entendez l'employeur dire « Je voudrais recruter mais je ne trouve pas les profils adaptés parmi les personnes handicapées », informez-le. Et, donc, préparez-vous !

À noter ! Il existe des actions de formation (type contrats de professionnalisation) permettant aux demandeurs d'emploi handicapés d'accéder – grâce à une formation adéquate – à un métier et à un emploi.

CONSEIL CFTC !

Tout au long de la négociation, le négociateur CFTC ne doit pas hésiter à se faire accompagner et conseiller. Aussi bien son référent handicap que la mission handicap confédérale peuvent l'aider à amender et améliorer les versions successives du projet de texte de l'accord. Pour cela, il suffit d'envoyer le projet d'accord à l'adresse suivante : handicap@cftc.fr.

2^{ÈME} ÉTAPE : PENDANT LA NÉGOCIATION, DÉBATTRE DU CONTENU DE L'ACCORD

Après une grande concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, qui a duré 18 mois et à laquelle la CFTC a activement participé, les accords handicap se négocient désormais dans un nouveau cadre législatif.

En effet, la réforme du dispositif de l'obligation d'emploi, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2020, impacte les contributions des entreprises qui ne respectent pas leur obligation d'emploi. Elle impacte également la négociation des accords agréés, puisqu'ils seront désormais limités à deux et ne seront donc renouvelables qu'une seule fois. L'objectif étant que les accords agréés ne soient pas utilisés comme un moyen dérogatoire de « satisfaire » à l'obligation d'emploi mais comme le seul et unique moyen de mettre en place une politique handicap efficiente.

L'objectif premier de l'accord est de favoriser une politique d'emploi inclusive qui soit adaptée au marché du travail et qui favorise l'emploi durable des travailleurs handicapés en milieu ordinaire. C'est donc vers des objectifs d'embauche et de maintien dans l'emploi que doivent tendre les mesures prévues dans l'accord.

LE CONTENU DE L'ACCORD

C'est le **décret n°2019-521** du 27 mai 2019 relatif à la mise en œuvre de l'OETH par accord agréé qui **fixe le contenu et les conditions d'agrément de l'accord**.

Pour que l'accord soit agréé par la Direccte, le programme pluriannuel qu'il prévoit doit comporter (art. R. 5212-12 du Code du travail) :

- **un plan d'embauche** ;
- **un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise** ;
- **des objectifs quantitatifs et qualitatifs** (nouvelle obligation depuis le 1^{er} janvier 2020), afin que l'employeur s'engage réellement sur une obligation de moyens et de résultats ; au nombre de ces objectifs doivent notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi **rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé**.
- **des indicateurs** qui permettront un suivi des objectifs par les partenaires sociaux et par les administrations concernées ; figureront obligatoirement des indicateurs sur le taux d'emploi et sur le nombre de recrutement de BOETH dans l'entreprise ;

- des **actions concrètes** ayant pour finalité l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise ;
- le **financement prévisionnel** des différentes actions programmées.

L'accord peut également prévoir :

- des actions de **formation** et de **sensibilisation** des salariés de l'entreprise ;
- des actions de **pilotage** et de **suivi des accords** ;
- des actions de **partenariat** avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Attention !

Lorsque le programme comporte des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, **les sommes** consacrées au financement de ces actions **ne peuvent excéder 25 %** du total des sommes consacrées au financement de l'ensemble des actions prévues par l'accord.

À savoir !

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution due au titre de cette même année, déductions comprises (en matière d'accueil, d'insertion ou de maintien dans l'emploi).

CONSEILS CFTC

Affirmez bien les orientations politiques de la CFTC. Il faut convaincre les directions, mais également les salariés, qu'embaucher des personnes en situation de handicap est une nécessité économique et citoyenne.

Rappelez également que pour la CFTC, il est primordial de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement afin de permettre aux salariés victimes d'accidents du travail invalidants de rester dans l'entreprise. Ces mesures sont d'autant plus essentielles qu'elles bénéficient tout autant aux salariés victimes de maladies non professionnelles, d'accidents de la vie, bref tous ceux qui sont en risque d'inaptitude.

FOCUS SUR LES DEUX PLANS OBLIGATOIRES

LE PLAN D'EMBAUCHE EN MILIEU ORDINAIRE

Il est obligatoire et doit concrétiser l'engagement de l'entreprise à faire progresser son quota dans la perspective d'atteindre à terme le quota légal de 6 %. C'est pourquoi, avant de débiter la négociation de l'accord, l'entreprise doit procéder à un diagnostic complet, afin de connaître le nombre de personnes présentes dans l'entreprise et bénéficiant de l'obligation d'emploi (RQTH, mais aussi AAH, pension d'invalidité, etc.).

Ce plan d'embauche dépendra du taux d'emploi de départ mais aussi des prévisions d'embauche identifiée dans le diagnostic ou l'état des lieux.

Important !

Il est impératif d'afficher dans l'accord un engagement de recrutement en nombre de personnes. En effet, un plan d'embauche calculé uniquement sur le flux d'embauche serait trop aléatoire et pas assez incitatif pour atteindre l'objectif.

À chaque ouverture de poste, l'entreprise doit s'interroger sur la possibilité de le confier à un travailleur handicapé. Idéalement, la culture de l'entreprise doit faire que cette option soit naturellement intégrée dans les esprits. La définition du poste doit préciser les missions exercées et les compétences requises. Le diagnostic ergonomique, conduit en amont, permettant d'identifier les exigences d'aptitude au poste, sera indispensable pour permettre aux acteurs du placement de proposer des candidats. Ce diagnostic a d'autant plus de sens une fois le candidat identifié. On fera alors du sur-mesure, les handicaps pouvant être très différents.

CONSEILS CFTC

L'entreprise a tout intérêt à diversifier ses sources de recrutement (Pole emploi, Cap emploi, entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement, job boards, sites internet...), à développer des partenariats avec des organismes de formation (écoles, universités, centres de réadaptation professionnels, CFA...) et à impulser une politique d'accueil et de tutorat de stagiaires.

Pensez à bien impliquer l'encadrement de proximité le plus en amont possible du processus de recrutement, afin de préciser les ajustements nécessaires entre le poste et le profil de personne.

Une intégration réussie suppose :

- une qualification qu'on adaptera au poste de travail ;
- un poste de travail qu'on rendra compatible avec le handicap concerné ;
- une information préalable, si besoin, du collectif de travail ;
- une contribution réelle au travail de l'unité ou de l'équipe ;
- un contenu des tâches évolutif ;
- une sensibilisation de l'encadrement ;
- si nécessaire, un tuteur/facilitateur ou un accompagnement par un Cap emploi ou autre.

Quelques propositions pour faciliter l'accueil et l'embauche d'un travailleur handicapé

- Si besoin et en accord avec l'intéressé, préparer l'accueil de la personne en situation de handicap par l'ensemble de ses futurs collègues en sensibilisant à une image plus juste du handicap, en dédramatisant la situation, en s'appuyant notamment sur la politique menée par l'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (diffusion de l'accord, newsletter, communication, sensibilisation...), en impliquant les équipes (désignation d'un tuteur ou référent handicap).
- Aménager l'environnement de travail afin qu'il soit adapté.
Attention ! L'accord n'a pas pour objet de supporter financièrement les obligations légales ou réglementaires incombant à l'employeur comme, par exemple, les travaux à réaliser pour rendre l'entreprise accessible à tout public en situation de handicap !
- Valoriser l'effort déployé par le responsable hiérarchique pour intégrer un travailleur handicapé dans son équipe (prise en compte dans son appréciation).
- Mettre en place un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche : bilan de suivi de l'intégration à 6 mois, puis bilans de situation annuels pouvant conduire à une réorganisation du travail ou un aménagement du poste de travail.
- Proposer une formation professionnelle qualifiante débouchant sur un recrutement définitif. Cette solution est pratiquée par les entreprises qui ne trouvent pas les qualifications requises : elles co-organisent des formations spécifiques en collaborant notamment avec Cap emploi, des IUT ou des universités pour identifier des étudiants handicapés ayant le profil recherché et qui suivront un cursus diplômant pour être ensuite embauchés dans l'entreprise.
- Envisager des mesures d'accompagnement personnalisées : dès lors qu'elles ont un lien avec le travail et qu'elles viennent en supplément des aides de droit commun (celles des MDPH), leurs coûts peuvent être imputés sur le budget de l'accord. Cela peut être l'aménagement d'un véhicule pour permettre au salarié en situation de handicap de se rendre sur son lieu de travail ou des aides pour permettre à ce salarié de trouver un logement proche et adapté.
Attention ! Les mesures d'accompagnement qui sont sans lien avec l'emploi direct en milieu ordinaire ne pourront pas être prises en compte sur le budget de l'accord (comme des prêts à taux préférentiel, des aides aux salariés ayant un enfant ou un conjoint handicapé, des aides pour assurer des dépenses à caractère social liées au handicap...)

LE PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Tout aussi essentiel que le plan d'embauche, le plan de maintien dans l'emploi est lui aussi obligatoire dans tous les accords agréés négociés depuis le 1^{er} janvier 2020.

Il est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs en emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des séniors, y compris des séniors handicapés.

En application de l'article L. 5213-6 du Code du travail, tout employeur est tenu de prendre « des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée ».

Le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de maintien dans l'entreprise ou de reclassement en externe (aménagement du poste de travail, modification de l'organisation et/ou du rythme de travail, dispositif de reclassement, plan de reconversion facilitant la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne...).

À noter !

Sur ce point, l'entreprise et le médecin du travail peuvent bénéficier de l'appui technique de l'Agefiph, via les Cap emploi qui, depuis le 1^{er} janvier 2020, intègrent également les Sameth (Service d'aide au maintien dans l'emploi).

Ce que défend la CFTC : quelques propositions classiques :

- Sensibiliser les salariés – en commençant par les managers – à la diversité et aux idées reçues sur le handicap.
- Nouer des partenariats avec des écoles ou des organismes de formation pour procéder à des « pré-recrutements » d'élèves ou d'étudiants handicapés.
- Développer l'accueil de travailleurs handicapés en apprentissage ou en contrat d'alternance.
- Réserver le paiement de la taxe d'apprentissage aux organismes ayant une politique active d'accueil de personnes handicapées.
- Développer la découverte de l'entreprise par les personnes handicapées : portes ouvertes, job datings, visites, stages...
- Privilégier la demande de missions avec des intérimaires handicapés dans le cadre des contrats avec les entreprises d'intérim.
- Faire bénéficier les personnes handicapées d'aménagements d'horaires nécessaires à leurs déplacements, aux démarches administratives ou médicales ainsi qu'aux soins en rapport avec leur handicap.
- Élaborer et proposer des postes de télétravail avec un accompagnement dans l'aménagement du domicile quand le handicap occasionne des problèmes de mobilité ou de fatigabilité.
- Anticiper les risques de survenue du handicap en adaptant le travail ou en aménageant le temps de travail, notamment auprès du personnel vieillissant ou présentant de la fatigabilité.
- Mettre en place des partenariats avec des écoles et organismes de formation pour personnes handicapées, afin d'élaborer des formations spécifiques (sur l'exemple d'une formation aux métiers de la banque pour personnes malvoyantes).
- Mettre à disposition des logements adaptés.

Quelques propositions CFTC plus originales :

- Avoir une démarche proactive de recherche de travailleurs handicapés en recherche d'emploi.
- Renverser la logique du recrutement : trouver d'abord la personne handicapée et construire ensuite le poste susceptible de lui convenir.
- Nouer des collaborations avec des institutions pour personnes présentant des déficiences intellectuelles ou psychiques (EA ; ESAT) et organiser des contrats de mise à disposition.
- Identifier un poste relativement simple ou contenant des tâches répétitives et entrer en relation avec le service insertion d'une EA ou d'un ESAT, qui pourront proposer des candidats.
- Favoriser l'embauche de personnes présentant un handicap lourd.
- Assouplir les normes de recrutement (diplôme, expérience professionnelle...) et organiser des parcours d'intégration plus longs (temps d'adaptation au poste, formation complémentaire...).
- Prendre en compte, lors de l'évaluation annuelle des managers, leur contribution personnelle aux avancées réalisées dans le cadre de l'accord pour intégrer ou maintenir dans l'emploi des personnes handicapées.
- Utiliser les progrès technologiques pour créer des postes de travail pour les personnes porteuses de handicaps spécifiques (la mise au point des claviers en braille permet de créer des postes de téléconseillers malvoyants, par exemple).
- Utiliser les potentiels et les ressources technologiques de l'entreprise pour les investir dans un projet en direction des personnes handicapées (exemple : une équipe d'ingénieurs élaborant un logiciel de commande à distance pour personnes ayant une mobilité réduite des membres supérieurs).
- Mettre en place des mesures protectrices contre le licenciement en cas de PSE afin de prendre en compte les risques spécifiques de désinsertion professionnelle.

LA PESÉE FINANCIÈRE

Obligatoirement annexée à l'accord, la pesée financière est le budget prévisionnel détaillé. Elle doit rendre compte le plus précisément possible de l'équilibre entre les différentes actions selon leur importance stratégique. Elle doit être d'un montant au moins égal à celui de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph s'il n'y avait pas eu d'accord. Ce document chiffre annuellement – pour la durée de l'accord – la valeur de chaque engagement pris et chaque action programmée.

Les montants de financement annuels prévus au titre du programme qui n'ont pas été dépensés sont reportés sur l'année suivante (art. R. 5212-13 du Code du travail).

Attention !

Le financement concerne l'ensemble des actions éligibles au titre de l'accord. Il ne doit pas être disproportionné par rapport aux résultats attendus. Il doit être en cohérence avec l'objectif central de développement de l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire (embauche, maintien dans l'emploi, insertion, formation, animation...).

CONSEILS CFTC : RAPPEL DE QUELQUES RÈGLES DE BASE

- Pour la CFTC, l'élément central de l'accord, c'est l'emploi (embauche et maintien) des travailleurs handicapés dans l'entreprise ainsi que toutes les actions qui concourent à ce que leur insertion et leur parcours professionnel se déroulent de manière satisfaisante (évolution professionnelle, formation, sensibilisation de l'environnement professionnel, aménagement du poste de travail...).
- Les mesures d'accompagnement retenues et chiffrées dans la pesée financière sont d'abord celles qui ont un lien avec ce noyau central (mesures d'aide au transport, aménagement du poste de travail, aide au logement pour se rapprocher du lieu de travail...).
- Des actions périphériques peuvent être prises en compte (développement de technologies pour faciliter le travail des personnes handicapées, aide à la création d'entreprise, collaboration avec le milieu protégé...) mais elles doivent tendre à développer l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire avant tout, ce qui est l'objectif premier des accords.
- Les dépenses de formation ne relèvent pas de l'accord, mais les surcoûts liés au handicap pour que la formation soit accessible et adaptée font partie intégrante de la pesée financière (aides techniques, traduction en langue des signes, aménagement des rythmes ou de la pédagogie...).

LE MOMENT DE LA SIGNATURE

Signer un tel accord, à condition qu'il soit ensuite agréé, vaut acquittement de l'obligation d'emploi, sous réserve d'une réalisation effective des actions prévues.

Par conséquent, une fois la négociation terminée, le négociateur CFTC ne doit jamais se sentir obligé de signer l'accord, s'il estime qu'il n'est pas assez ambitieux et volontariste.

3^{ÈME} ÉTAPE : APRÈS LA NÉGOCIATION, VEILLER À LA MISE EN ŒUVRE ET ASSURER LE SUIVI

LES FORMALITÉS ADMINISTRATIVES

LE DÉPÔT DE L'ACCORD...

Une fois l'accord négocié et signé, il doit être déposé en deux exemplaires (version papier et version numérique) auprès de la Direction générale du travail (DGT), s'il s'agit d'un accord de branche et auprès du préfet concerné (DIRECCTE) concerné s'il s'agit d'un accord de groupe ou d'entreprise.

Un exemplaire de l'accord doit également être remis au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

... ET LA DEMANDE D'AGRÉMENT

Une fois l'accord négocié, signé et déposé dans la base d'accords en ligne D@ccord, une demande d'agrément doit être adressée à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente au plus tard le 31 mars de la première année de mise en œuvre du programme, selon des modalités définies par l'arrêté du 25 novembre 2019 publié au journal officiel du 3 décembre (art. R. 5212-14 du Code du travail). Cet agrément est nécessaire pour que l'accord puisse produire ses effets.

Les **accords de branche** sont agréés par arrêté du ministre de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social (art. R. 512-15 du Code du travail) et valent obligation d'emploi pour l'ensemble des établissements et entreprises composant la branche.

Les **accords de groupe ou d'entreprise** sont quant à eux agréés par arrêté du préfet du département (art. R. 5212-15 du Code du travail).

La décision d'agrément de l'autorité administrative, qui vaut pour la durée de l'accord exprimée en années civiles, doit être notifiée aux parties signataires.

Une absence de réponse dans un délai de deux mois équivaut à une décision implicite de rejet.

Toute décision sera motivée et indiquera les voies et les délais de recours.

La décision d'agrément dépend de l'examen de la situation réelle décrite dans l'état des lieux et des possibilités qui en découlent en termes d'actions concrètes pour l'emploi des travailleurs handicapés.

L'agrément suppose donc que l'accord comporte :

- un état des lieux préalable portant notamment sur les données précises de la situation de départ (à partir des trois dernières DOETH - déclarations annuelles d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) ;
- la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel, comme le prévoit la loi ;
- des objectifs précis et quantifiés pour chaque année et faisant apparaître une réelle dynamique et assortis d'indicateurs qui permettront un suivi de la mise en œuvre de l'accord ;
- la description des actions précises qui viennent détailler les objectifs indiqués dans l'accord ;
- un plan d'embauche obligatoire ;
- un plan de maintien en emploi, obligatoire également ;
- des engagements chiffrés pour le budget de l'accord dont le montant doit correspondre à minima au montant de la contribution qui aurait dû être versée à l'Agefiph (via l'URSSAF) en l'absence d'accord.

À noter !

- Toute modification substantielle des plans d'action nécessite un avenant à l'accord, qui doit également être agréé.
- Les objectifs chiffrés peuvent être modulés sur la durée de l'accord.
- L'accord est généralement conclu pour une durée de 3 années civiles. L'agrément a donc une durée limitée et ne peut en aucun cas être renouvelé par tacite reconduction.
- Depuis la réforme de l'OETH, les accords agréés sont limités à deux et ne sont donc renouvelables qu'une seule fois. Les accords en vigueur au 1^{er} janvier 2020 – même s'ils ont démarré avant cette date - sont réputés être le premier accord agréé et ne pourront donc être suivis de d'un seul accord agréé.

Pour la CFTC, il est souhaitable que les parties signataires (ou non) aient la possibilité d'être entendues par l'inspecteur du travail en charge de l'agrément. À défaut, elles peuvent lui adresser des observations écrites.

COMMUNICATION... EN INTERNE

- Communiquez rapidement sur l'accord qui vient d'être signé dans l'entreprise.
- Exploitez tous les supports de communication internes à l'entreprise (intranet, newsletter, journal interne...).
- Mettez à disposition l'intégralité du texte de l'accord mais réalisez également une plaquette de présentation de l'accord qui en présente les grandes lignes de façon synthétique.
- Saisissez toutes les occasions d'informer sur la politique handicap menée dans l'entreprise.
- Sensibilisez managers, représentants du personnel mais aussi l'ensemble des salariés à la politique handicap via des témoignages, des fiches de bonnes pratiques...

... ET EN EXTERNE

- Faites connaître la politique handicap de l'entreprise auprès de tout organisme susceptible d'accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre de cet accord, auprès des personnes handicapées susceptibles d'être intéressées par cette entreprise « handi-accueillante », auprès des médias pour sensibiliser à la problématique du handicap et valoriser l'image de l'entreprise.
- En appui au référent handicap ou en collaboration avec la mission handicap, réalisez des dossiers de presse ou des campagnes de communication spécifiques.
- Pensez à faire paraître des articles ou des offres d'emploi dans la presse spécialisée.
- Participez à des événements relatifs à l'emploi des personnes handicapées (forums, jobdatings, journées portes ouvertes, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), DuoDay...

Important !

Bien évidemment, cette communication revient avant tout à la mission handicap mais elle doit être spécifiquement relayée par le DS CFTC pendant toute la durée de l'accord !

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD : PILOTAGE ET SUIVI

L'application de l'accord est soumise à un bilan annuel, que l'employeur doit présenter au CSE ou au comité de groupe pour les accords d'entreprise ou de groupe. Les accords de branche sont également soumis à un bilan annuel transmis à l'autorité administrative compétente (articles R. 5212-16 et R. 5212-17 du Code du travail).

Dans les deux mois qui suivent le terme de l'accord, l'employeur ou la branche transmet à l'autorité administrative compétente (art. R 5212-17 du Code du travail) :

- les bilans annuels et le bilan récapitulatif des actions réalisées dans le cadre de l'accord, précisant leur financement ;
- le solde des dépenses exposées pour la mise en œuvre du programme au regard du montant des contributions.

L'employeur ou la branche communique également, à la demande de l'autorité administrative compétente, les pièces justificatives nécessaires au contrôle du bilan récapitulatif des actions réalisées.

LA COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une fois que l'accord est signé, agréé, connu en interne, le moment est venu de lui donner vie. C'est là qu'intervient la commission de suivi qui comprend généralement :

- les représentants des organisations syndicales signataires (ou non) de l'accord ;
- des représentants de la Direction ;
- le.la référent.e handicap ou le.la responsable de la mission handicap ;
- des représentant.e.s du CSE et de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) (pour en savoir plus : articles L. 2315-36 et suivants du Code du travail) ;
- le cas échéant, un ou plusieurs salariés handicapés ;
- les services de santé au travail (médecin du travail) ;
- le service social, s'il existe...

Cette commission est chargée du pilotage et du suivi de l'accord. Elle a pour objectif de suivre le degré de réalisation des plans d'actions retenus, d'informer les acteurs concernés de leur avancement et, enfin, de réajuster si besoin les actions programmées en fonction des résultats annuels.

CONSEILS CFTC

Pour optimiser les chances de concrétiser les actions et les engagements prévus dans l'accord, il faut :

- impliquer la Direction générale et les responsables des ressources humaines, facteurs essentiels de légitimité et d'impulsion de la dynamique ;
- désigner un.e référent.e handicap - voire une Mission Handicap - qui pilote et dynamise l'accord ;
- désigner un correspondant/relais dans chaque entreprise ou établissement, qui mettra en œuvre l'accord sur son périmètre, en tenant compte des caractéristiques locales ;
- mobiliser les compétences (médecin du travail, service formation, service social...) mais également celles des IRP et des délégués syndicaux qui ont négocié l'accord.

BILAN DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

L'entreprise assujettie à l'OETH et ayant opté pour la signature d'un accord handicap pour s'acquitter de son obligation doit joindre à sa déclaration annuelle (DOETH) les pièces justificatives de « l'état d'avancement du programme prévu dans l'accord » (art. R. 5212-2 du Code du travail). Elle doit donc réaliser tous les ans un bilan de l'application de l'accord et le communiquer à la Direction départementale de l'emploi qui a agréé l'accord.

Ce bilan s'appuie en général sur le travail de la commission de suivi et porte sur plusieurs points :

- **l'analyse des résultats en fonction des objectifs initiaux**, afin de comparer et d'analyser les écarts entre les actions prévues et celles réalisées sur la durée de l'accord : évolution du taux d'emploi direct et du flux de travailleurs handicapés, analyse de l'évolution de l'équilibre des différents éléments composant l'accord, analyse des causes de ces évolutions (modification du contexte économique et de la situation de l'emploi, freins et leviers rencontrés dans l'application de l'accord...), analyse des sommes dépensées ou non par type d'action.
- **l'analyse qualitative du déroulement de l'accord** : modalités de pilotage et de suivi de l'application de l'accord en interne (transparence des objectifs définis et des résultats, composition et rythme de fonctionnement de la commission de suivi, implication des IRP et des organisations syndicales dans le suivi, modalités de contrôle des réalisations internes) qualité des actions de sensibilisation interne, politique RH mise en place pour favoriser l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés, identification des facteurs explicatifs des réussites et des difficultés, qualité des partenariats intervenant dans le projet d'insertion, rôle facilitateur du responsable hiérarchique et/ou du tuteur, rôle intégrateur du collectif de travail, motivation du travailleur handicapé, adéquation des conditions de travail aux objectifs professionnels définis, modifications apportées dans l'environnement ou sur le poste de travail, résultats de chaque action prévue dans l'accord et cohérence de ces actions, évolutions envisagées des différents objectifs et actions, en cas de renouvellement d'accord.

IMPORTANT ! LES CONSÉQUENCES EN CAS DE NON-RESPECT DES ENGAGEMENTS

L'analyse des réalisations de l'accord est effectuée par l'administration (DIRECCTE) qui appréciera les raisons d'un éventuel retard. En tout état de cause, les sommes affectées dans le budget à la réalisation des actions contenues dans l'accord et non utilisées sont reversées à l'Urssaf, ou reportées sur le budget de l'accord suivant, selon la décision de la DIRECCTE.

En cas de manquement avéré (aucune dynamique dans l'application de l'accord ou volonté manifeste de ne pas mettre en œuvre le plan d'action), la pénalité administrative due en cas de non-respect de l'obligation d'emploi est appliquée (art. L 5212-12 et D 5212-19 à 29 du Code du travail).

RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD

Les accords sont agréés pour une durée déterminée, en général 3 ans, et ne peuvent être prolongés par tacite reconduction. La décision de renouveler un accord et le contenu du nouvel accord doivent être fondés sur un bilan quantitatif et qualitatif du précédent accord.

Jusqu'à présent, chaque nouvel accord devait tendre vers une amélioration. Mais nous savons tous que beaucoup d'entreprises ont enchaîné plusieurs accords sans que l'« amélioration » ne soit évidente.

Aussi, pour éviter l'enchaînement de plusieurs accords peu ambitieux et sans effet réel sur l'emploi des personnes handicapées, la réforme de 2020 prévoit de les limiter à deux. Désormais, l'incitation pour les entreprises est plus forte : elles ont 6 ans pour mettre en place une réelle politique handicap, faute de quoi, elles devront s'acquitter de leur contribution.

L'agrément de l'accord peut être renouvelé une fois par l'autorité compétente pour une durée maximale de trois ans, selon des modalités définies par l'arrêté du 25 novembre (art. R 5212-18 du Code du travail).

À noter !

L'ordonnance « coquille » du 21 août 2019 indique que **les accords agréés entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2020** continuent à produire leurs effets **jusqu'à leur terme et ne peuvent être renouvelés qu'une seule fois** pour une durée maximale de trois ans. Les accords d'établissement ne peuvent en revanche évidemment pas être renouvelés.

Le dossier de demande de renouvellement d'agrément de l'accord doit comporter :

- **un bilan qualitatif et quantitatif** du précédent accord agréé arrivé à échéance, comprenant notamment l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement constatée sur la durée de l'accord et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement a été effectif au cours de la durée de l'accord, par type de contrat, ainsi que les éléments financiers rapportés aux différentes actions programmées ;
- selon l'employeur, **la présentation faite chaque année devant le comité social et économique** ou le comité de groupe ou la branche du bilan annuel du précédent accord ;
- **le nouvel accord** signé ;
- **le récépissé** de dépôt du nouvel accord signé.

Le renouvellement de l'agrément est accordé après présentation, selon les cas, au comité social et économique ou au comité de groupe, ou après examen par la branche, du **bilan du programme** exécuté et de la demande de renouvellement.

Le renouvellement de l'agrément est apprécié au regard du bilan quantitatif et qualitatif du programme réalisé et du nouveau programme pluriannuel élaboré.

Si les dépenses réalisées pour la durée du programme sont inférieures au montant total des contributions (déduction comprises), l'employeur versera le montant correspondant à la différence à l'Urssaf ou à la MSA compétente.

Si l'autorité administrative compétente fait droit à la demande de renouvellement, elle peut autoriser le report total ou partiel de ce solde sur le nouveau programme.

À défaut de renouvellement de l'agrément, cette autorité adresse à l'employeur, par tout moyen permettant de donner date certaine à sa réception par le destinataire, une notification du montant à régler. Une copie de cette notification est adressée à l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale dont dépend l'employeur (art. R. 5212-19 du Code du travail).

ANNEXES

AVANT LA RÉFORME DE 2020

Calcul de la contribution avant le 1^{er} janvier 2020, au titre de l'année 2019

Nombre de bénéficiaires à employer \equiv 6 % de l'effectif d'assujettissement

Nombre de bénéficiaires employés

- Au titre de l'emploi direct
- Au titre des contrats avec le secteur protégé/adapté ou avec les TIH
- Au titre de l'accueil des personnes handicapées (Stagiaire, PMSMP)

Nombre de bénéficiaires manquants

Minorations au titre des efforts consentis par l'établissement :

- 0,5 unité pour l'embauche d'un bénéficiaire - 26 ans + 50 ans
- 0,5 unité, la première année, pour le 1^{er} bénéficiaire employé
- 1 unité, la première année, pour l'embauche d'une PH chômeur longue durée
- 1 unité, à titre permanent pour l'embauche d'une PH recrutée à la sortie du secteur protégé/adapté
- 1 unité pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire ayant la Reconnaissance de Lourdeur du Handicap

Pondération en fonction de la proportion d'ECAP

$$\frac{\text{Nombre d'ECAP}}{\text{effectif de l'établissement}} \times 100 = \text{taux d'ECAP}$$

Coefficient multiplicateur

- 400 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 20 à 199 salariés
- 500 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 200 à 749 salariés
- 600 fois le smic horaire pour les établissements dont l'effectif de l'entreprise est de 750 salariés et plus
- 1 500 fois le smic horaire pour les établissements qui pendant plus de 3 ans n'ont ni employé de bénéficiaires, ni appliqué d'accord agréé ni atteint le montant minimum de contrats de sous-traitance fixé dans le décret du 01/08/2012.

CONTRIBUTION avant dépenses déductibles

Dépenses déductibles dans la limite de 10 % du montant de la contribution

CONTRIBUTION FINALE après dépenses déductibles

Source : Dictionnaire permanent social, Éditions Législatives

APRÈS LA RÉFORME DE 2020

Calcul de la contribution à partir de 2021 au titre de l'année 2020

Nombre de bénéficiaires à employer  6 % de l'effectif d'assujettissement

	Nombre de bénéficiaires employés
	Nombre de bénéficiaires manquants
	Barème par taille d'entreprise exprimé en smic horaire brut
	CONTRIBUTION BRUTE (avant déductions)
	Contrats conclus auprès des EA - ESAT - TIH
	Dépenses déductibles
	CONTRIBUTION NETTE (après déductions)
	Application des mesures transitoires
	CONTRIBUTION NETTE (après écrêtement)

Source : Dictionnaire permanent social, Éditions Législatives

GLOSSAIRE ET SIGLES UTILISÉS

AAH : Allocation Adultes Handicapés. Elle est attribuée aux personnes atteintes d'un taux minimum d'incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière.

AGEFIPH : Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. Elle a pour objectif de développer l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi.

BOETH : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

CAP Emploi : Réseau labellisé qui a pour vocation d'accompagner les entreprises qui cherchent à recruter des TH et les personnes handicapées dans leur maintien et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement.

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées.

CDCA : Conseil départemental de la Citoyenneté et de l'Autonomie.

CNSA : Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

CRP-CPO : Centre de Réadaptation Professionnelle - Centre de Préorientation Professionnelle. Un décret du 2 octobre 2020 a apporté des évolutions majeures pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Désormais les CRP-CPO sont rebaptisés ESRP-ESPO (Établissements et Services de Réadaptation et de Préorientation Professionnelle). Leurs conditions d'organisation et de fonctionnement sont réorganisées dans une logique de parcours sans rupture.

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Au 1^{er} avril 2021, elles seront remplacées par les DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

DSN : Déclaration Sociale Nominative.

EA : Entreprise Adaptée. C'est une entreprise du milieu ordinaire offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites. Elle doit employer entre 55 % et 100 % de travailleurs handicapés.

ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail. Ce sont des établissements médico-sociaux. Ils permettent aux travailleurs handicapés d'exercer une activité professionnelle adaptée à leurs capacités personnelles et de développer ainsi leur potentiel. Pour être accueilli en ESAT, il faut une orientation professionnelle vers le milieu protégé par la CDAPH.

ESRP-ESPO : Établissements et Services de Réadaptation et de Préorientation Professionnelle. Anciennement appelés CRP-CPO (voir plus haut), leur évolution est due au décret du 2 octobre 2020 qui a apporté des évolutions majeures pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en réorganisant leur accompagnement dans une logique de parcours sans rupture.

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2006, il perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements de la fonction publique d'État, Territoriale et Hospitalière.

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées. Il existe une MDPH par département sous l'égide du conseil départemental. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille. Chaque MDPH met en place, entre autres, une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée, et une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

MSA : Mutualité Sociale Agricole.

OETH : Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

PCH : Prestation de Compensation du Handicap.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Elle est attribuée par la CDAPH. Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, accompagnement éventuel des Cap emploi, aides de l'Agefiph ou du FIPHFP, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

SPE : Service Public de l'Emploi.

TIH : Travailleur Indépendant Handicapé.

TMS : Troubles Musculo-Squelettiques. Ils désignent de nombreuses pathologies liées à un travail répétitif ou à une hyper-sollicitation. Ils concernent donc principalement (mais pas uniquement) des troubles affectant les muscles, tendons et nerfs. Une majorité des TMS est reconnue, en France, dans le tableau 57 des maladies professionnelles.

Rédaction
Marie Abdali

Supplément à la Lettre confédérale

Décembre 2020

Imprimeur
Imprimerie de la Centrale Lens

Maquette
Agence 90C

Illustration de couverture
©Adobe Stock

Syndicat CFTC

45 Rue de la Procession
CS 82348
75739 Paris Cedex 15



Syndicat

cftc