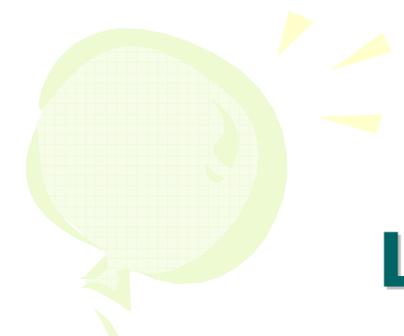




La négociation annuelle obligatoire et l'emploi des travailleurs handicapés :

principes et pistes d'actions



Les dispositions législatives

- ✓ Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur des thèmes définis par le code du travail dont les travailleurs handicapés
- ✓ La négociation concerne les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et porte notamment :
 - Sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles
 - Sur les conditions de travail et d'emploi
 - Sur les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise



Les dispositions législatives

- Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord
- Lorsqu'un accord collectif concernant les thèmes indiqués est conclu, la périodicité de négociation est portée à 3 ans
- L'accord est déposé à l'UT DIRECCTE



Les notions essentielles à maîtriser



Les points réglementaires

- L'obligation d'emploi (les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : RQTH, victimes d'AT/MP avec incapacité permanente d'au moins 10%, titulaire de l'AAH, titulaires d'une pension d'invalidité...)
- Les règles relatives à l'inaptitude et au maintien dans l'emploi



Les principaux acteurs

- DIRECCTE : obligation d'emploi et législation du travail
- L'AGEFIPH : les aides (recrutement, formation, maintien dans l'emploi)
- CAP EMPLOI : accompagnement et mobilisation vers le recrutement, aide à l'intégration
- ALTHER : information sur la DOETH, la mobilisation et l'accompagnement des démarches des entreprises
- Votre OPCA : financement de la formation
- Médecin du travail (aptitude, conseil) et SAMETH pour le maintien dans l'emploi
- La MDPH : RQTH et orientation professionnelle
- PÔLE EMPLOI, MISSIONS LOCALES : recrutement
- Chargée de mission apprentissage TH (CCI): apprentissage TH



Les enjeux de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise

- ✓ Chasser les idées reçues sur le handicap
- ✓ L'obligation d'emploi (établissements >20)
- ✓ Le dialogue social
- ✓ Les conditions d'accueil et d'intégration
- ✓ Le maintien dans l'emploi, le vieillissement du personnel, et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- ✓ L'adaptation des conditions de travail
- ✓ La qualification du personnel

Comment négocier et définir une politique d'emploi des TH ?

3 principes :

- ✓ Négocier dans l'entreprise = définir une politique
- ✓ Agir = élaborer et suivre un plan d'action
- ✓ Savoir être accompagné dans sa démarche



Savoir engager une négociation : informations

L'employeur doit établir un rapport présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

- ✓ Emploi direct
- ✓ Sous-traitance entreprises adaptées/ESAT
- ✓ Accueil de stagiaires
- ✓ Application d'un accord agréé
- ✓ La contribution éventuelle
- ✓ Le cas échéant, typologie des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières
- ✓ Le cas échéant, reconnaissance de la lourdeur du handicap
- ✓ Le cas échéant, actions donnant lieu à des dépenses déductibles



Savoir engager une négociation : autres informations et consultations

- ✓ Le rapport annuel au CE comporte les informations suivantes :
 - actions entreprises ou projetées en matière d'embauche, d'adaptation, de réadaptation ou de formation professionnelle
 - La déclaration annuelle à l'exclusion de la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- ✓ Le CE est consulté, en lien avec le CHSCT, sur les mesures prises afin de faciliter la mise ou la remise au travail des TH
- ✓ Le CE est consulté dans le cadre d'une aide de l'Etat ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche progressive de TH conclu avec un établissement de travail protégé



Savoir engager une négociation : autres informations et consultations

- ✓ Le bilan social :
 - Nombre de TH dont les salariés devenus TH à la suite d'un accident dans l'entreprise
 - Santé et sécurité au travail
 - Travailleurs inaptes
- ✓ Le CHSCT est consulté sur l'aménagement des postes de travail des TH
- ✓ Transmission au CE et au CHSCT du rapport annuel du médecin du travail (les TH font l'objet d'une surveillance médicale renforcée)
- ✓ Se référer aux accords de branche applicables (négociation triennale de branche)

En pratique : quelles informations faut-il mobiliser ?

✓ **Connaissance du contexte général de l'entreprise**

- Évolution socio-économique
- Connaissance des métiers
- Perspectives (mutations, développement des emplois)

✓ **Les données sociales**

- Pyramide des âges
- Flux et rotation du personnel
- Typologie des contrats de travail

En pratique : quelles informations faut-il mobiliser ?

✓ Sur le handicap

- l'obligation d'emploi (taux d'emploi, contribution à l'AGEFIPH)
- Le nombre et caractéristiques des TH employés directement (âge, sexe, postes occupés, type de contrats, niveaux de qualifications)
- L'état des lieux des actions et mesures mobilisées en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des TH (prestations et aides externes, aménagements des postes en interne, formation initiale et continue, mesures d'accompagnement des salariés)
- L'état des lieux relatif à la santé-sécurité et à la prévention (actions liées à la mise en œuvre du document unique, action du CHSCT, accidents du travail et maladies professionnelles, inaptitudes, reclassements internes...)
- Recours à la sous-traitance EA ESAT (nature et montant des contrats, mises à disposition de personnel)

Les champs de la négociation

- ✓ La sensibilisation du personnel

SUJETS	ENJEUX
<ul style="list-style-type: none">- Informer les salariés sur le handicap, à tous les échelons de l'entreprise- Développer le tutorat	<ul style="list-style-type: none">- communiquer et mieux comprendre le handicap- Faciliter l'intégration des TH- repérer les personnes en situation de handicap
POINTS DE REPERE POUR UN PLAN D'ACTION	
<ul style="list-style-type: none">- Programmation d'actions de sensibilisation- Identifier des tuteurs	

Les champs de la négociation

✓ L'accès à l'emploi

SUJETS	ENJEUX
<ul style="list-style-type: none">-Évolution de l'emploi direct-Accueil de stagiaires-recours à la sous-traitance	<ul style="list-style-type: none">- Faire progresser le nombre de TH en emploi, notamment dans l'entreprise
POINTS DE REPERE POUR UN PLAN D'ACTION	
<ul style="list-style-type: none">-Identifier les besoins de compétences (tous les postes peuvent être occupés par des TH)- exigences relatives à l'aptitude et possibilités d'aménagement des postes-Définir les règles d'accueil et de suivi en emploi	

Les champs de la négociation

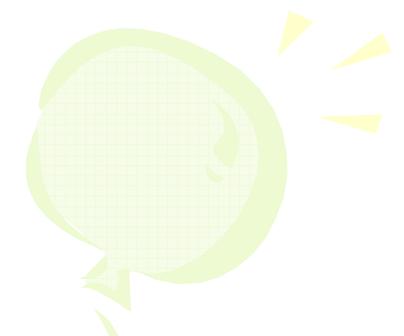
✓ L'accès à la formation

SUJETS	ENJEUX
<ul style="list-style-type: none">-Améliorer la qualification du personnel- promouvoir la validation des acquis de l'expérience	<ul style="list-style-type: none">-Gérer et anticiper la mobilité et les carrières-Accompagner les changements de poste
POINTS DE REPERE POUR UN PLAN D'ACTION	
<ul style="list-style-type: none">- Recruter en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)-Le plan de formation, en l'adaptant spécifiquement pour les TH-Mobiliser la formation dans la perspective d'un recrutement	

Les champs de la négociation

- ✓ Les conditions de travail et d'emploi

SUJETS	ENJEUX
<ul style="list-style-type: none">-l'accessibilité des locaux-L'aménagement des postes et des horaires de travail	<ul style="list-style-type: none">-Adapter les conditions de travail au handicap-Former à la sécurité- le maintien dans l'emploi et le reclassement interne
POINTS DE REPERE POUR UN PLAN D'ACTION	
<ul style="list-style-type: none">- Le document unique d'évaluation des risques- Le programme annuel de prévention : conception des postes, polyvalence, organisation du travail- L'action du CHSCT	



Le plan d'action

- ✓ Les règles relatives à l'obligation d'emploi constituent un levier pour accompagner les actions
- ✓ Le plan d'action doit décliner les axes de l'accord d'entreprise
- ✓ Il se concrétise par des actions précises, sur la base d'un calendrier d'engagement
- ✓ Il repose sur un référent qui en assure la mise en œuvre
- ✓ Il fait l'objet d'un suivi régulier, étape par étape, en y associant les représentants du personnel et des organismes extérieurs
- ✓ Un bilan sert de retour d'expérience, pour analyser les succès et les difficultés rencontrées