

Brochure n° 3190

Convention collective nationale

IDCC : 2150. – **PERSONNELS**
DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM

ACCORD DU 19 JUIN 2007
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : *ASET0850168M*
IDCC : *2150*

Entre :

La fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat,

D'une part, et

La fédération des services publics et des services de santé CGT-FO ;

La fédération des services publics CGT ;

Le syndicat national de l'urbanisme, de l'habitat et des administrateurs de biens CFE-CGC ;

La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATIMAT-TP) CFTC ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM (SNPHLM) ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges (SNIGIC),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après plus d'un siècle d'activité, les valeurs, la culture des entreprises de la branche des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) restent les mêmes : elles ont volonté de préserver la mixité sociale au travers de l'habitat et

d'être au service des plus modestes tout en respectant une logique d'entreprise. Cette culture est très prégnante et constitue des repères incontournables synonymes d'ouverture, de solidarité. Elle est très largement partagée par les collaborateurs dans les sociétés qui l'intègrent dans leurs démarches quotidiennes.

La non-discrimination, le respect des différences, l'écoute et la prise en compte et l'accompagnement des besoins individuels sont des dimensions essentielles de l'activité des ESH.

Cette vocation sociale, ces valeurs traduisent une volonté de travailler autour du logement pour tous, et tout particulièrement des plus fragiles, et constituent en quelque sorte le lien, le « ciment », entre les sociétés.

Ces valeurs se retrouvent dans l'attachement des salariés à leur entreprise, dans la solidarité et l'esprit d'équipe très présents sur le terrain.

Dans ce sens, les sociétés ont pris en compte dans leurs activités la totalité des besoins et travaillent sur le plan de l'habitat aménagé en réponse aux besoins des populations spécifiques tels que ceux des personnes âgées ou handicapées.

L'élaboration par la fédération nationale des ESH d'une charte nationale professionnelle a permis de formaliser cette vision commune que le projet fédéral 2005-2008 a reformulée autour de 7 propositions qui prouvent l'engagement des ESH à « accompagner sur le champ de l'habitat les personnes tout au long des étapes de leur parcours d'insertion sociale ».

Forts de cette culture, les partenaires sociaux ont conduit dans le cadre de l'observatoire des métiers ESH, avec l'appui financier de l'AGEFIPH (1), en 2006-2007, une étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » confiée au cabinet Espri à l'issue d'un appel d'offres.

Les résultats de cette étude sont très riches et forment l'ossature du présent accord, qui se présente tout à la fois comme une première intelligibilité de cette question (art. 1^{er}) par une présentation synthétique des axes de réflexion de la branche tirés des résultats de l'étude et comme un cadre d'actions programmées (art. 2) avec l'appui de l'AGEFIPH.

Il marque la volonté de la fédération nationale des ESH et des partenaires sociaux de s'engager activement dans la structuration d'une véritable politique d'emploi des personnes handicapées dans la branche en visant l'implication des salariés des entreprises et des représentants des IRP afin d'en faire des relais d'information sur le terrain pour que les propositions préconisées par l'étude se concrétisent.

La volonté des partenaires sociaux est de faire de cet accord un outil de nature pédagogique et incitatif afin d'encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

(1) A 80 % et d'Habitat Formation pour le reliquat (20 %) au titre de l'observatoire de branche ESH financé sur le 0,5 % mutualisé.

Article 1^{er}

Axes de réflexion résultant de l'étude paritaire conduite au niveau de la branche des ESH

a) Objectif de l'étude paritaire (rappel)

Cette étude à la fois quantitative et qualitative avait pour objectifs :

- d'identifier l'existant, c'est-à-dire la situation respective des entreprises sociales pour l'habitat en termes d'emploi des personnes handicapées ;
- d'analyser les pratiques, le niveau et les modalités concrètes d'intégration et de formation des personnes handicapées, de gestion des inaptitudes, les mesures, les aides techniques et financières, les acteurs mobilisés... ;
- de caractériser la gestion des ressources humaines handicapées (recrutement, formation, mobilité interne...) pratiquée et son intégration dans la gestion globale du personnel ;
- d'identifier, sur le terrain à partir d'un échantillon représentatif (1) d'ESH, les emplois les plus adaptés aux salariés handicapés, en particulier ceux touchant à la gestion de proximité, personnel d'immeuble et personnel travaillant en agences décentralisées ;
- de mettre en évidence les caractéristiques des salariés handicapés actuellement en poste (niveaux de RQTH, postes occupés, âges, niveaux de formation, ancienneté...) ;
- d'approfondir les expériences réussies, les difficultés rencontrées, leur impact sur les représentations du handicap, les enseignements à en tirer, les freins et les leviers à prendre en compte ;
- de préconiser les démarches concrètes, les pratiques à privilégier, les dispositifs et les mesures à mobiliser pour permettre l'intégration durable de salariés handicapés dans les ESH ;
- d'analyser en particulier la possibilité de conclure une convention nationale de partenariat avec l'AGEFIPH, convention qui faciliterait la mobilisation des ESH dans cette politique et son déploiement sur le terrain ;
- d'élaborer les éléments constitutifs d'une véritable politique de branche que la fédération proposerait à ses adhérents et que ceux-ci pourraient reprendre à leur compte sous des formes adaptées sous la forme de la signature d'un accord paritaire en faveur de l'emploi des personnes handicapées dans la branche. A ce jour, moins d'une dizaine de branches se sont engagées dans des démarches similaires selon les informations de l'AGEFIPH.

b) La réponse des entreprises à l'obligation légale (issue de l'enquête fédérale Espri Consultants de 2006)

Globalement le taux d'emploi moyen ressort à 4,3%, ce qui constitue un niveau légèrement supérieur à celui constaté dans les autres secteurs professionnels.

L'analyse des déclarations fiscales obligatoires des entreprises montre que :

- 38 % ne paient aucune contribution et parviennent donc à faire entièrement face à l'obligation d'emploi ;

(1) Logirep, Famille & Provence, Pluralis, France Habitation, Le Foyer rémois, Espace Habitat, L'Habitation économique, Vaucluse Logement.

- 51 % ont fait appel à la sous-traitance au milieu protégé. Cette utilisation de la sous-traitance se trouve essentiellement dans les entreprises de moins de 200 salariés et ne représente globalement aujourd'hui que 10 % du total des unités bénéficiaires. Elle pourrait, sans doute, être sensiblement développée, en particulier par les ESH qui externalisent certaines de leurs activités ;
- 29 % paient une contribution partielle ;
- 33 % des entreprises paient une contribution totale.

Les simulations effectuées par le cabinet Espri indiquent que 50 % des entreprises vont voir leur situation se dégrader plus ou moins sensiblement compte tenu du durcissement des règles de prises en compte, suite à la loi de 2005, avec la disparition en tant que bénéficiaires des invalides en congé longue maladie, d'une part, et des futurs départs à la retraite des salariés handicapés, d'autre part.

Dans ce sens et en cohérence avec le plan d'action de l'AGEFIPH, la branche s'attachera tout particulièrement à informer et sensibiliser en priorité les entreprises qui paient une contribution totale, et en particulier les dirigeants responsables de PME de 20 à 100 salariés au regard du risque de pénalité, accrues de 1 500 fois le SMIC horaire qui pèse sur les entreprises qui n'auront rien fait d'ici à 2010.

Il convient donc d'encourager une politique active de recrutement afin de permettre d'anticiper ces départs, de renouveler et de rajeunir les effectifs. Et ce d'autant plus que, malgré une ouverture évidente, trouver des réponses en termes de recrutement comme de gestion des inaptitudes est difficile et les solutions qui sont trouvées restent toujours très personnalisées.

Compte tenu du poids important de ceux qui respectent leurs obligations au sein de la branche, il sera donc intéressant d'identifier et de partager ces expériences au sein de la branche.

c) Représentations du handicap au sein des ESH

Dans le cadre de l'étude, un certain nombre d'éléments – représentations, valeurs, craintes, ouvertures – ont pu être identifiés et sont intéressants à prendre en compte dans l'élaboration de la politique de la branche.

Les points positifs, les leviers

L'intégration de collaborateurs handicapés est un enjeu humain et social, totalement en phase avec les engagements et les métiers de l'habitat social développés par les ESH. Il correspond à l'éthique et à la mission de bailleur social auxquelles tous adhèrent. L'ouverture, l'intérêt porté à ce sujet ont donc été immédiats et sans réserve. La mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées est perçue comme très cohérente dans la mesure où elle vient renforcer l'ouverture actuelle développée par les ESH au niveau de l'adaptation de l'habitat aux contraintes entraînées par le vieillissement ou le handicap.

Ainsi contrairement aux autres secteurs, il n'y a pas d'*a priori* ou de constats négatifs de la part des entreprises rencontrées, qui, toutes, comptaient des collaborateurs handicapés dans leurs effectifs. Pour les salariés qui n'avaient pas d'expérience directe du handicap en milieu de travail, on constate également une ouverture en termes de « pourquoi pas ? ».

Les freins à lever, les représentations à modifier

Mais, malgré une ouverture générale et une capacité peu commune d'envisager sans gêne le handicap, il peut y avoir beaucoup de difficultés, surtout chez les opérationnels, pour envisager le fait que certains handicaps peuvent être compatibles avec les postes de gestion d'immeubles.

Une difficulté par conséquent à prendre en compte : le fait que « le handicap n'est pas un handicap en soi mais un handicap par rapport à une situation de travail » et que ce terme recouvre en fait des réalités extrêmement polymorphes.

Le métier central des ESH, le métier de gardien, exige beaucoup de polyvalence car il cumule tâches physiques, mobilité, relationnel, autonomie, gestion, approche technique, assistance. Cela soulève donc de nombreux questionnements sur les aptitudes indispensables pour y faire face. L'image du handicap redevient alors un élément bloquant et la diversité des formes qu'il peut prendre est oubliée.

L'habitude de recruter sur ces postes dans l'urgence, pour faire face aux engagements de service permanent par rapport à la clientèle, fait privilégier les fonctionnements déjà rodés. Par ailleurs, pour la plupart des responsables d'équipe, il est clair que, quelle que soit la nature de son handicap, un salarié handicapé requiert obligatoirement un accompagnement plus lourd. Or, l'existence de salariés en poste qui ne signalent pas un handicap, que leurs collègues n'identifient même pas, prouve qu'il est parfaitement possible de travailler « comme tout le monde » avec un handicap.

Mais c'est surtout les cas de restrictions d'aptitudes sur les postes de proximité, restrictions liées aux travaux de ménage indissociables de cette fonction, les difficultés rencontrées pour les solutionner de façon satisfaisante et la crainte de reproduire le même schéma en recrutant des personnes en situation de handicap qui constituent les freins majeurs au recrutement de personnes handicapées.

Les métiers administratifs, dans les services centraux ou les agences décentralisées, soulèvent beaucoup moins d'inquiétudes. Ils sont plus rassurants car ils sont sédentaires, comportent des contraintes médicales relativement modestes que des aides techniques peuvent éventuellement compenser, ce qui est moins possible sur les métiers de proximité. Par contre, les entreprises qui ont cherché à y recruter des personnes handicapées se sont souvent heurtées à des décalages en termes de compétences ou de niveau de formation.

d) Les ressources humaines handicapées : caractéristiques des collaborateurs handicapés des ESH et analyse des prérequis métiers

A 66 % de sexe masculin, âgés de plus de 45 ans (à 70 %), les travailleurs handicapés en place dans les ESH occupent pour 70 % d'entre eux des postes de gardiens, de techniciens et d'employés d'immeubles, en CDI (à 91 %). Un sur trois a moins de 5 ans d'ancienneté.

Ces caractéristiques ne sont pas propres aux ESH et se retrouvent dans les autres secteurs professionnels selon les données de l'enquête « Handicap, incapacités et dépendances » de l'INSEE.

L'un des objectifs de l'étude conduite était d'identifier les postes adaptés aux personnes handicapées.

Le premier constat que l'on peut donc faire à l'issue de cette étude est qu'aucun des métiers de la branche des ESH ne peut être considéré comme totalement inaccessible aux personnes handicapées mais qu'il existe des freins et des points de vigilance à prendre en compte très différents selon qu'il s'agira d'un poste administratif, de gestion ou opérationnel.

Le deuxième constat que l'on peut faire est que les ESH arrivent à maintenir dans l'emploi des salariés ayant acquis un handicap et parviennent à embaucher directement des travailleurs déjà handicapés sur les emplois au cœur de leurs métiers.

On se reportera à l'annexe I pour la présentation de l'analyse effectuée par métier (proximité et administratifs).

e) La gestion des ressources humaines handicapées

De l'analyse des pratiques de GRH dans quelques entreprises il ressort :

- qu'il existe une méconnaissance assez générale de la part des entreprises des structures et relais externes spécialisés d'appui au recrutement (exemple : cap Emploi, etc.) ;
- qu'aucune politique globale n'a jusqu'ici été menée par la branche et qu'il n'existe ni démarches formalisées ni partage d'expériences organisées ;
- que cependant des solutions ont été assez régulièrement trouvées, que ce soit en termes de recrutement ou de maintien par les entreprises elles-mêmes ;
- qu'en ce qui concerne les emplois de proximité, la gestion des inaptitudes peut soulever certaines difficultés.

f) La sécurité et la prévention des risques professionnels dans les ESH

Les actions de reconversion pour les salariés victimes d'inaptitudes.

La sécurité occupe d'évidence une place prioritaire dans les préoccupations des ESH : sécurité des résidents, mais aussi sécurité des salariés travaillant sur site. L'élaboration du document unique (1), avec des approches parfois très qualitatives impliquant très directement les titulaires des postes et des actualisations régulières, peut constituer une première étape et attirer l'attention sur les contraintes liées aux postes et sur les risques potentiels. Il existe une réelle volonté de prévenir le risque d'accident et un certain nombre de démarches le prouvent. Ainsi :

- des vêtements, chaussures, lunettes de protection peuvent être systématiquement proposés avec une vraie recherche de qualité. Des difficultés sont cependant régulièrement soulignées quant à la systématisation de leur usage. Comment créer le réflexe, contrôler la prise en compte de ces modalités de travail sur les sites isolés dans lesquels travaille un seul gardien ? Quel niveau de contrôle, voire de sanctions faut-il mettre en place ? Certaines entreprises font désormais figurer cette obligation dans le contrat de travail ou l'imposent même à leurs sous-traitants ;
- une formation « gestes et postures » est également souvent proposée. Mais la régularité de cette formation, le fait de faire des « piqures de rappel » assez régulières semblent des éléments essentiels si l'on veut

(1) Cf. article L. 230-2 du code du travail.

qu'elle ait un impact durable. Par ailleurs, l'ajustement de la formation à la configuration spécifique des sites semble en renforcer sensiblement l'efficacité ;

- la production d'un petit « livret des risques » et des campagnes d'affichage participent souvent à la sensibilisation des salariés sur ce thème ;
- l'élaboration d'outils d'analyse des accidents de travail, qui a déjà permis à certaines entreprises d'initialiser une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail ;
- les interventions du CHSCT qui recueille les remontées du terrain et intervient sur les situations à risques. Leurs visites sur sites sont, lorsqu'elles existent, des démarches qui permettent également d'améliorer cette approche prévention ;
- la réalisation de certains aménagements spécifiques, tels que plans inclinés, sols antidérapants, paillasons encastrés qui facilitent la manipulation des containers ;
- la charte d'accessibilité développe aussi cette culture de la sécurité car améliorer les abords des immeubles pour les locataires facilite également le travail des employés de proximité ;
- la réflexion menée par le CHSCT sur la qualité des produits d'entretien non allergisants menée en appui du médecin du travail ou sur les techniques de nettoyage, les process, les équipements (avec l'IGNY, par exemple).

Par ailleurs, des exemples de solutions positives ont pu être trouvés par les entreprises pour assurer la reconversion de collaborateurs victimes d'inaptitudes. En plus des obligations légales à respecter, les sociétés sont encouragées à effectuer une analyse de ces situations en application de l'article 29, 5^e alinéa, de la convention collective nationale des ESH. Ces cas qui se sont donc résolus de façon positive l'ont été assez souvent avec l'appui du CHSCT et du médecin du travail. Les aménagements de poste font souvent l'objet d'une demande de financement par l'AGEFIPH. Cependant, les responsables rencontrent globalement d'importantes difficultés dans la recherche de solutions pour les postes de proximité, difficultés qui peuvent être fréquemment accentuées par le fait que des salariés, après 15 ou 20 ans de travail, ne souhaitent plus se réinvestir sur un poste revu.

Les solutions positives ont été recherchées du côté :

- d'un changement de site pour proposer une infrastructure et des conditions de travail plus adaptées (ascenseurs, taille des containers, nombre d'immeubles, travail en équipe, exigences des locataires...) ;
- d'une reconversion vers un poste administratif, assez rare en fait car les employés d'immeuble n'ont pas toujours le niveau de formation initiale suffisant, ne sont pas motivés par un poste sédentaire, ne veulent pas perdre leur logement de fonctions... ;
- d'une création de poste excluant les tâches prohibées : poste d'agent local de proximité, de médiateur sur une zone très sensible pour un gardien ne pouvant plus porter de charges mais ayant une expérience significative et un excellent niveau d'intégration dans cette zone, par exemple.

Si les contraintes sont « raisonnables », surtout si le salarié est intégré dans une équipe, une nouvelle organisation des tâches, la mise en place de moyens ou d'outils compensatoires peut se faire, à condition que cela n'impacte pas la qualité du service :

- répartition différente des tâches au sein de l'équipe (lorsqu'il y en a une) ;
- sous-traitance de certains travaux (pour éviter l'usage d'échelles) ;
- organisation différente des tournées de nettoyage (pour prendre en compte une intolérance à la chaleur) ;
- achat de chaussures spéciales (allergie) ;
- d'une perche pour le nettoyage des vitres (éviter le travail en hauteur) ;
- mise à disposition d'une place de parking et d'un bureau facilement accessible (séquelles de poliomyélite) ;
- d'un engin tracté pour l'entretien des espaces verts (problèmes de dos) ;
- aménagement des rampes d'accès aux containers (TMS).

Article 2

Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH défini et mis en œuvre avec l'appui (1) de l'AGEFIPH

Ce plan d'action a pour objectif de faciliter le lancement de cette politique en la faisant vivre au niveau national. Il fera l'objet d'une convention triennale conclue avec l'AGEFIPH afin d'élargir et de renforcer la mobilisation des entreprises et leur engagement collectif.

Cette convention permettra de :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- développer le réseau des partenaires externes ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche.

Il fera l'objet de bilans annuels d'étapes sur chacun des points au sein de la CPNEF en partenariat avec l'AGEFIPH.

Les partenaires sociaux entendent faire de la première année une année d'appropriation de cette politique avant de rentrer, après un premier bilan d'étape, sur une deuxième et une troisième année d'application et d'actions dans toutes les entreprises.

a) Informer, communiquer, sensibiliser, conseiller, préconiser, diagnostiquer

Objectif : lever les représentations qui pèsent sur le handicap.

Il n'y a pas de politique d'intégration durable sans une réelle sensibilisation de tous. C'est une condition particulièrement impérative dans une politique de branche, puisque chaque entreprise doit reprendre la démarche à son compte et l'intégrer dans ses pratiques.

(1) Il fera l'objet d'une convention de partenariat signée entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH postérieurement à la conclusion du présent accord-cadre paritaire.

Cette politique comportera plusieurs axes d'actions décrits en annexe II.

b) Structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en termes d'appui au recrutement

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches.

Il est nécessaire de se faire connaître tout d'abord des opérateurs spécialisés en :

- élaborant une cartographie régionale des opérateurs spécialisés ou des relais existants, en particulier les cap Emploi financés par l'AGEFIPH au niveau national, mais également les CRP (centres de reclassement professionnel), les organismes de formation... ;
- sensibilisant, au travers de l'envoi d'une plaquette + courrier, l'ensemble de ces structures à la politique d'emploi développée par la branche des ESH ;
- les invitant à prendre contact avec les ESH de leur secteur géographique ;
- leur faisant découvrir les métiers des ESH avec leurs spécificités et contraintes de postes, les flux et rythmes de recrutement ;
- formalisant avec ces acteurs locaux des partenariats pour la recherche de candidats présélectionnés ainsi que des procédures de mise en relation systématique ;
- se donnant ainsi les moyens d'avoir sur les postes en recrutement régulier un flux de candidats correspondant aux besoins concrets des entreprises.

Les sites spécialisés : une information sera diffusée sur les sites internet spécialisés tels que agefiph.fr, hanploi.com, handiplace, handi-up, handicap.monster, yanous.fr qui proposent des CV assortis de systèmes de présélection.

La bourse d'emploi mise en place par les partenaires sociaux pourra également permettre un enrichissement du vivier de candidatures.

c) Systématiser l'ouverture des postes aux candidats en situation de handicap

Objectif : intégrer pleinement cette politique à la politique de GRH de l'entreprise en se focalisant sur la compétence.

Après cette première phase d'activation des réseaux spécialisés, les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'envisager :

- d'ouvrir aux candidats handicapés les postes régulièrement en recrutement ;
- de mener le recrutement comme un recrutement traditionnel en prenant en compte en priorité :
 - le poste de travail, ses prérequis, ses contraintes ;
 - le niveau de compétences du candidat et les écarts qui existent par rapport aux prérequis ;
 - la capacité de l'intéressé à se former, s'adapter pour les combler ;

- d'aborder ensuite le handicap et les limites qu'il entraîne, en prenant en compte :
 - la nature, la sévérité du handicap lui-même, les contraintes, les précautions qu'il impose ;
 - la motivation du candidat pour le poste et sa capacité à « vivre avec » son handicap, à l'assumer ;
 - la possibilité de compenser les contraintes par des aides techniques ou aménagements de poste ;
- si le handicap est perceptible ou risque d'avoir un impact sur l'organisation du travail, prendre en compte l'ouverture de l'encadrement de proximité et de l'équipe au handicap, leur niveau de sensibilisation.

Les informer, préparer en amont l'intégration du nouveau collaborateur, avec son accord bien sûr, pourra alors être très utile.

Un guide méthodologique :

Pour ce faire, la CPNEF proposera aux entreprises, avec l'appui de l'AGEFIPH, un guide technique « Handicap et emploi dans les ESH » regroupant sous forme d'un classeur actualisable et facilement consultable des « fiches actions », dont une concernant le recrutement. Ce dossier inclura des informations techniques, un carnet d'adresses, des procédures et un certain nombre d'exemples concrets, de cas pratiques issus des entreprises de la branche et qui viendront illustrer la méthodologie proposée.

Les partenaires sociaux mettront en place dans le cadre du fonds ESH une formation de façon à :

- apporter aux personnes en charge du recrutement une connaissance suffisante de la problématique du handicap et de sa gestion ;
- leur permettre de gérer plus facilement les situations concrètes ;
- introduire des modules dans les formations au management, aux RH...

d) Construire des parcours de formation pour permettre l'adaptation des candidats handicapés aux postes ou combler leur manque de formation

Objectif : réussir l'intégration des collaborateurs recrutés.

Les partenaires sociaux s'appuieront notamment sur les contrats de professionnalisation afin de proposer des parcours en alternance en bénéficiant d'un complément de financement de l'AGEFIPH couvrant la différence entre le financement forfaitaire applicable aux ESH via son OPCA (12 €) et le coût forfaitaire horaire réel des formations dans ce cadre (26 € environ).

On se reportera à l'annexe III pour la présentation des apports de ce type de contrats à l'atteinte des objectifs d'intégration visés.

Renforcement de la politique de stages au sein de la branche

L'accueil de stagiaires fait partie des modalités de réponse à l'obligation légale. Or c'est une pratique qui sans être formalisée est relativement habituelle dans les ESH : stages d'observation ou stages plus longs dans le cadre de cursus supérieurs.

Le développement de ces stages participera aussi à la sensibilisation interne, offrira aux stagiaires la possibilité d'acquérir un savoir-faire et/ou de valider leur motivation et la faisabilité de leur projet et permettra également de constituer un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

e) Améliorer la gestion des inaptitudes : faciliter le maintien dans l'emploi

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

L'enjeu pour les ESH est de savoir mobiliser les mesures et moyens financiers techniques, humains disponibles afin de faciliter la recherche de solutions et le traitement des cas de restrictions d'aptitudes et d'inaptitudes :

- élaborer, en appui sur les délégations régionales de l'AGEFIPH et les PDITH, une cartographie des opérateurs spécialisés par département et bassin d'emploi ;
 - se faire connaître d'eux (envoi de la plaquette) ;
 - leur faire connaître la politique développée par la branche de façon à les inciter à prendre contact avec les ESH de leur secteur géographique ;
 - identifier les pratiques existantes dans les entreprises, les personnes en charge de la gestion concrète des cas ;
 - élaborer pour le guide pratique « Handicap et emploi dans les ESH » une fiche actions Résolution des cas d'inaptitudes médicales qui :
1. Présentera des études de cas tirés de situations rencontrées sur le terrain : capitalisation des expériences et des « bonnes pratiques » ;
 2. Proposera quelques « indicateurs d'alerte » pour intervenir le plus en amont possible de la déclaration d'inaptitude (mettre en place une procédure d'intervention en cas de congé longue maladie, par exemple) ;
 3. Recensera les démarches, outils et opérateurs à mobiliser en cas de déclaration d'inaptitude de façon à formaliser des procédures communes ;
 4. Décrira quelques situations d'aménagement technique ou organisationnel.

Ce guide, remis aux responsables RH (le cas échéant, aux responsables opérationnels) et aux membres du CHSCT, permettra de faciliter et de structurer les démarches au sein de la branche, tout en sachant cependant que les situations de maintien se gèrent aussi « au coup par coup » et qu'il n'existe aucune solution toute faite sur cette question très difficile.

f) Développer la coopération avec le secteur adapté et le milieu protégé

Objectif : permettre aux entreprises spécialisées qui emploient des personnes en situation de handicap de répondre à nos besoins.

Cet axe, déjà bien développé par certaines ESH, constitue une modalité de réponse à l'obligation légale que la loi de février 2005 vient de revaloriser et qui complètera l'embauche directe de salariés handicapés.

Les entreprises peuvent pour cela se rapprocher des ESAT (entreprises ou services d'aide par le travail) et des EA (entreprises adaptées).

Au nom de la CPNEF, la fédération :

- se rapprochera de l'UNEA (union nationale des entreprises adaptées) ou du GESAT (groupement des établissements d'aide par le travail) de façon à faire connaître la politique de la branche, initialiser une démarche d'information et de mises en liaison afin de :
 - construire avec ces associations nationales des partenariats ;
 - recenser la totalité des prestations ou fournitures en cohérence avec les besoins des ESH ;
 - élaborer pour le guide pratique une fiche actions sur le secteur adapté et le milieu protégé en rappelant les conditions et les avantages financiers de cette pratique.

g) Communiquer sur l'engagement de la branche

Objectif : lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en termes d'accueil de personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux considèrent que cette politique devrait faire l'objet d'une campagne de communication en externe, centrée sur cet engagement de la branche des ESH, pour témoigner de l'implication de l'ensemble des sociétés dans cette politique d'emploi des personnes handicapées.

Cette campagne de communication s'appuiera sur :

- les supports et modes de communication habituels de la fédération : réunions et commissions nationales, groupes de travail RH, intranet, *Regards ESH*...
- la conception d'une plaquette avec l'appui de l'AGEFIPH.

La fédération entend mobiliser ainsi tous les outils de communication fédéraux disponibles au service de cette politique des partenaires sociaux :

- le site internet fédéral, qui est en cours de refonte et qui comportera un espace propre au paritarisme ;
- la lettre de la fédération *Regards ESH*, que complète le cahier interne ;
- des courriers *ad hoc* émanant des présidents des commissions pour faire passer des messages spécifiques ;
- des réunions rassemblant les directeurs et journées thématiques ;
- des groupes de travail, en particulier de DRH ;
- et plus particulièrement les temps forts propres au fonctionnement fédéral tels que l'assemblée générale du 19 juin 2007 ou l'anniversaire des 80 ans de la fédération le 27 novembre 2007.

Article 3

Extension de l'accord

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions et groupes paritaires des ESH en vue de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord.

Les deux parties soulignent que cet accord-cadre étendu non agréé n'est pas un accord exonératoire. Elles ne demandent donc pas l'agrément particulier prévu à ce titre par le code du travail pour ce type d'actions.

Article 4

Suivi de l'accord

Tous les ans, la CPNEF chargée du suivi de l'accord dressera en partenariat avec l'AGEFIPH un bilan annuel du présent accord, qui sera diffusé au sein des entreprises en application de l'article 7 de la convention collective nationale des ESH.

Article 5

Révision. – Dénonciation

L'une des deux parties peut demander la révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser.

Les deux parties peuvent décider d'un commun accord de la révision de tout ou partie du présent accord.

Par ailleurs, il peut être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 6

Assemblée générale annuelle des ESH du 19 juin 2007

Compte tenu de la possibilité ouverte par la fédération de conclure cette étude paritaire par un temps fort de conclusion du présent accord-cadre lors de cette rencontre annuelle majeure pour la branche, les partenaires sociaux demandent à chaque société de prévoir de réaliser au moins 1 action correspondante à cette politique avant la prochaine assemblée générale (juin 2008).

Après avoir lu et paraphé chacune des pages (annexes comprises), les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération.

Fait à Paris, le 19 juin 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Analyse par métiers

I. – Les métiers de proximité

En fait, bien qu'ils soient perçus et décrits comme très difficiles d'accès pour les personnes handicapées, c'est dans les métiers de proximité (gardiens, employés d'entretien, techniciens) que travaillent aujourd'hui 70 % des salariés handicapés de l'échantillon étudié, sans problème spécifique pour un bon nombre d'entre eux et sans même être toujours identifiés comme travailleurs handicapés.

Ouvrir ces postes à des candidats handicapés est donc possible mais il y a un problème de représentation qui freine les opérationnels. Il est indispensable d'informer, de sensibiliser, afin de faire prendre conscience de la diversité des problèmes que recouvre le mot « handicap » et du fait qu'il s'agit toujours d'un handicap par rapport à une situation de travail donnée.

Ce sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux de gardiens et d'employés d'entretien, et donc générateurs de risques.

La validation de la compatibilité entre conditions de travail et limitations médicales, qui a été initialisée dans le cadre de cette étude est donc impérative. Elle se fera, au cas par cas, avec l'appui du médecin du travail et, éventuellement, au travers d'une évaluation en milieu de travail ou d'un stage pratique.

D'où l'importance également de bien planifier, comme le prévoit la législation, la visite médicale d'embauche avant que celle-ci ne soit effective.

Les services de ressources humaines, les directions reçoivent très rarement des candidatures spontanées de personnes handicapées sur ces métiers. Les responsables RH se disent, sauf exception, très démunis pour rechercher, identifier, rencontrer des candidats handicapés correspondant à leurs besoins. Même lorsqu'ils connaissent les structures spécialisées et y font appel (les cap Emploi en particulier), ils ont rarement construit de partenariats vraiment formalisés avec elles et n'obtiennent que peu de retombées concrètement utilisables.

Formaliser des partenariats locaux avec des structures accueillant des demandeurs d'emploi handicapés va donc s'imposer. Faire connaître les métiers des ESH, leurs prérequis et contraintes sera un préalable incontournable pour qu'une présélection efficace puisse être faite.

Même le métier de gardien, qui n'exige pas un niveau de formation très élevé, requiert de « vraies » compétences qui ne peuvent pas s'improviser, des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien, administratives, de gestion. Officialiser les compétences que requiert ce poste, proposer des parcours de formation, reconnaître les savoir-faire acquis au travers de certifications professionnelles et de qualifications reconnues par la branche, valider des acquis de l'expérience est donc nécessaire. C'est le sens de la politique en cours de construction au niveau des ESH.

II. – Les postes fonctionnels et administratifs

Les postes fonctionnels, administratifs comportent souvent des contraintes médicales relativement « modestes » et entraînent par conséquent beaucoup moins de réticences de la part des entreprises en termes de possibilité de recrutement.

Par ailleurs, à ces postes, à moins qu'ils n'incluent des déplacements, les limitations médicales de certains candidats peuvent éventuellement être contournées, diminuées, voire supprimées par des aménagements de poste, des aides techniques, une organisation du travail revue...

Il peut donc sembler, *a priori*, plus facile d'y intégrer des personnes en situation de handicap.

Mais lorsque des candidats handicapés sont reçus pour ces postes, ils possèdent rarement le niveau de formation ou les compétences nécessaires. Il y a donc un problème de compétences et/ou de formation des candidats handicapés. Permettre aux candidats handicapés d'acquérir le niveau de compétences voulu au travers de parcours de formation va être indispensable.

ANNEXE II

Plan d'actions information, sensibilisation, conseil, diagnostic interne

Informar et sensibiliser les responsables d'entreprise

Pour développer cette démarche globale de communication, la branche des ESH s'appuiera sur un groupe pilote et une compétence externe avec l'appui de l'AGEFIPH.

Ce groupe, constitué de quelques RRH, est aujourd'hui mobilisé pour :

- effectuer en quelque sorte un « tour de France » ;
- intervenir dans des réunions régionales ;
- apporter des informations concrètes ;
- répondre aux questions des directions ;
- faire vivre la démarche en interne ;
- constituer un groupe de correspondants régionaux.

Mobiliser une compétence externe

Pour que cette politique prenne réellement une dimension nationale et puisse décliner l'accord de branche, il est essentiel que les interventions de ce groupe pilote, dont la disponibilité sera limitée, soient complétées avec l'appui de l'AGEFIPH par un opérateur externe spécialisé qui rendrait compte à la branche (CPNEF) et auquel serait confié le recueil et la diffusion des informations techniques, le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formalisation des partenariats...

Un pré-diagnostic gratuit de 2 à 3 jours (en fonction de la taille de l'entreprise), sur le modèle de celui proposé par l'AGEFIPH, sera proposé dans ce cadre aux entreprises sur la base du volontariat. Il permettra de présenter les dispositifs aux collaborateurs de l'entreprise et de proposer des préconisations d'actions, compte tenu des particularités de l'entreprise.

Sensibiliser et former en interne

La CPNEF construira dans le cadre du fonds ESH, en appui avec l'AGEFIPH, des modules spécifiques pouvant être proposés aux entreprises et qui viendraient se greffer sur des formations déjà en place au sein de la branche et destinées aux managers, aux RH, aux IRP, aux tuteurs.

Ces modules de formation permettront de démystifier le handicap :

- présenter les différentes formes qu'il peut prendre ;
- démontrer aux entreprises qu'elles ne sont pas démunies et que, pour gérer les situations de handicap, il y a des appuis et des leviers possibles ;
- sensibiliser des personnes ressources qui seront ensuite des relais d'information, des correspondants handicap pour la fédération, échanger sur les pratiques ;

- formaliser des procédures partagées dans le cadre du recrutement, de l'intégration, du suivi des salariés handicapés au sein de la branche ;
- donner aux représentants du personnel tous les éléments utiles pour jouer leur rôle dans le développement de cette politique de la branche.

Une banque de données

Construite avec l'appui de l'AGEFIPH, une banque de données, un réseau de partage de pratiques opérationnelles et d'expériences concrètes permettra de démontrer concrètement la faisabilité de la démarche et élargira les approches (éventuellement une cassette vidéo, un CD-ROM...).

Une plaquette

Cette plaquette conçue avec l'appui de l'AGEFIPH permettra d'officialiser les engagements pris par la branche. Elle pourra être adressée tant aux partenaires sociaux, qu'aux institutionnels travaillant avec les ESH, aux opérateurs spécialisés, aux sous-traitants locaux, aux médecins du travail pour les mobiliser différemment, eux aussi, dans la gestion des inaptitudes, aux clients...

Une information au sein des entreprises

Chaque entreprise aura alors à faire redescendre l'information auprès de ses salariés en s'appuyant sur ses propres modes de communication : réunions, journal interne, affichage, intranet, courrier joint au bulletin de salaire...

Dans tous les cas, pour que des pratiques se développent au sein de la branche, il serait utile de pouvoir identifier une personne « ressources humaines » dans chaque entreprise qui sera le relais de communication, le correspondant de la fédération sur la thématique du handicap.

Au nom de la CPNEF, la fédération entend utiliser tout son réseau interne pour développer la sensibilisation de toutes les sociétés :

- constituer un groupe pilote « RH » rassemblant quelques responsables ressources humaines très impliqués qui pourra effectuer un « tour de France » et informer leurs homologues dans le cadre de réunions régionales ;
- centraliser et diffuser toutes les informations utiles auprès des entreprises ;
- proposer des indicateurs qui faciliteront la structuration et l'harmonisation des pratiques au sein de la branche ;
- faire en sorte que cette gestion du handicap soit, progressivement, totalement intégrée dans la gestion « classique » des ressources humaines des entreprises et qu'elle puisse faire l'objet d'une véritable politique de branche (la prendre en compte par exemple dans l'enquête fédérale ressources humaines et dans le dossier individuel RH qui en découle).

ANNEXE III

Apports des contrats de professionnalisation

Le recrutement sous forme de contrats de professionnalisation permettra :

- d'initialiser une politique d'intégration des personnes handicapées durable ;
- de sensibiliser progressivement les équipes et les managers au fait que handicap et travail sont compatibles et qu'inaptitude ne signifie pas incapacité professionnelle ;
- de prouver, sur le terrain, la faisabilité de cette intégration et la volonté des directions d'agir ;
- de faire évoluer les représentations du handicap qui sont encore, malgré la réelle ouverture des ESH, trop restrictives ;
- d'anticiper le remplacement des plus anciens ;
- d'offrir aux personnes handicapées la possibilité :
 - de bénéficier à la fois d'une évaluation, d'un accompagnement et d'une formation sur une durée adaptée à la qualification nécessaire (de 6 mois à 24 mois pour des qualifications lourdes) ;
 - d'intégrer un poste ;
 - de se confronter aux réalités d'un métier, en le découvrant *in situ*, en le pratiquant ;
 - de valider ainsi la faisabilité de leur projet ;
 - d'acquérir une qualification, une certification reconnue par la profession.

Cette forme de contrat présente des avantages significatifs puisque :

- les stagiaires sont comptabilisés dans les déclarations obligatoires d'emploi des personnes handicapées sans figurer pour autant dans les effectifs d'assujettissement des entreprises ;
- ils peuvent constituer un vivier de candidatures ;
- l'entreprise bénéficie :
 - de mesures financières d'Etat diminuant la charge salariale ;
 - d'une prise en charge de l'OPCA ;
 - d'une subvention forfaitaire complémentaire de l'AGEFIPH.

Si des moyens techniques ou humains, des aménagements de poste, des compléments de formation s'avèrent nécessaires pour compenser le handicap, des financements de l'AGEFIPH sont mobilisables.

Le choix des formations privilégiera celles :

- centrées sur les métiers spécifiques de la branche ;
- sur lesquels des recrutements sont régulièrement menés ;
- qui ne nécessitent pas un niveau de formation trop élevé, de façon à être accessibles à un maximum de candidats handicapés ;

- en phase avec les objectifs prioritaires fixés par l'accord collectif national du 30 mai 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, entre autres autour de :
- la gestion rapprochée d'immeubles ;
- la qualité de service à la clientèle ;
- la gestion immobilière.

Eventuellement, ces contrats pourront être complétés par les entreprises par montages spécifiques. Ainsi, pour une formation au métier de gardien, un parcours pourra comprendre également via l'appui de l'AGEFIPH :

- un atelier de découverte des métiers (ADM) de 1 semaine pour :
 - faire concrètement connaître le métier aux candidats ;
 - valider leur motivation ;
 - identifier les écarts de compétences ;
 - confirmer la compatibilité handicap/contraintes de poste (visite, médecin du travail) ;
- la signature d'un contrat de professionnalisation après sélection par l'organisme de formation comme pour tout autre candidat ;
- la mise en place d'un tutorat cofinancé, le cas échéant, par l'OPCA et l'AGEFIPH (formation au tutorat et au handicap) ;
- une alternance entre formation théorique et mise en pratique. Le contenu de la formation pourrait s'inspirer des formations proposées dans le cadre de reconversions par l'organisme de formation Franchir.

Ou encore, en amont du contrat de professionnalisation, un parcours d'accès à la vie active (PAVA) pris en charge par l'AFPA pourra être mobilisé pour des candidats ayant besoin d'une remise à niveau et d'une découverte du métier.

Une fiche actions à destination des recruteurs sur le montage de ces différents parcours de formation sera à insérer dans le guide pratique « Handicap et emploi dans les ESH ».

La branche se rapprochera des axes jeunes des PDITH (programmes départementaux d'insertion des travailleurs handicapés), missions locales, des opérateurs étudiants... qui peuvent recenser de jeunes candidats handicapés.