

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

IDCC : 1396. – **INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

AVENANT N° 76 DU 31 OCTOBRE 2007
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : *ASET0850213M*

IDCC : *1396*

Entre :

L'association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADE-PALE),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CGC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L'objectif des signataires du présent accord est d'adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par les entreprises de la branche. Ces mesures s'articulent autour de 4 axes :

- l'insertion de personnes handicapées dans l'entreprise ;
- l'emploi (embauche et maintien dans l'emploi) des salariés handicapés ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. A ce titre, le handicap ne saurait constituer en tant que tel un motif de discrimination.

Article 2

Insertion des personnes handicapées

2.1. Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue l'un des thèmes de négociation annuelle obligatoire visés par le code du travail. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises abordent cette obligation comme une opportunité et non comme une contrainte.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport :

- peut constituer un réel diagnostic permettant non seulement de faire un état des lieux mais aussi de dégager les pistes d'actions que l'entreprise pourra suivre pour mettre en place une politique d'insertion et d'emploi réussie (la trame d'un diagnostic est proposée en annexe) ;
- peut permettre à l'entreprise d'identifier les enjeux que l'emploi de personnes handicapées peut présenter aussi bien en termes économiques qu'en termes de gestion de compétences, d'image...

Afin que chaque entreprise puisse se situer par rapport à des données nationales mais surtout vis-à-vis de la profession, les signataires souhaitent s'appuyer sur l'AGEFIPH afin d'obtenir des données et un accompagnement dans la réalisation d'un état des lieux de la branche.

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité des démarches d'entreprises constitue un levier intéressant à actionner dans le cadre de la mutualisation des bonnes pratiques au niveau de la branche.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le chef d'entreprise s'efforce de sensibiliser le personnel sur le handicap.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;

- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

A cette fin elle communique sur la diversité des déficiences pouvant conduire à une situation de handicap, écoute le salarié sur les moyens d'action et les aménagements de son poste de nature à compenser une telle situation et accompagne le salarié dans la démarche de reconnaissance de son handicap.

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprise et des représentants du personnel sur les différents acteurs pouvant aider, y compris financièrement, les entreprises dans l'insertion de personnes handicapées : AGEFIPH, médecin du travail (identification handicap), réseau d'insertion et de placement cap Emploi, ANPE, entreprises de travail temporaire...

2.2. Favoriser le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Si l'embauche directe doit être privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestation de services avec :

- des entreprises adaptées ;
- des établissements et services d'aide par le travail autorisés (ESAT),

constitue également une solution pour l'emploi des personnes handicapées et peut favoriser le passage vers le milieu ordinaire de travail.

L'intérêt de ce recours, dont la prise en compte ne peut excéder plus de la moitié de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, doit être souligné.

Article 3

Emploi de personnes handicapées

L'entreprise conduit une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer.

Elle met en œuvre celles et ceux dont le coût reste proportionné avec les objectifs poursuivis.

3.1. Favoriser l'embauche

3.1.1. Accessibilité et postes de travail

Le chef d'entreprise doit réaliser et mettre à jour l'inventaire des postes accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Quand ils existent, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise et les délégués du personnel sont destinataires de cet inventaire.

En prenant en compte la diversité des déficiences possibles, il veillera à ne pas établir une liste restrictive.

De la même manière, l'entreprise réalise et met à jour l'inventaire des postes pour lesquels un aménagement du temps de travail peut être envisageable et de nature à permettre l'accès à des personnes handicapées.

L'entreprise s'engage à examiner la demande d'aménagement horaire de la part des salariés amenés à apporter un soutien à un proche parent handicapé.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Elle doit avoir à l'esprit cette préoccupation quand elle réalise des travaux (aménagement ou nouveaux locaux).

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister les salariés handicapés dans la recherche d'un logement plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, cette mission revient au comité d'entreprise.

3.1.2. Recrutement et accueil

Les 2 phrases du c de l'article 22 des dispositions générales de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés sont remplacées par le paragraphe suivant :

« Le salaire des travailleurs handicapés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. »

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié handicapé, l'entreprise doit veiller à :

- sensibiliser le personnel en général sur la notion de handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour ses différences mais pour ses compétences.

Elle s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter sa prise de poste.

3.2. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Elles considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises et les incitent à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité.

A cette fin, l'entreprise, en collaboration étroite avec le médecin du travail et en concertation avec les acteurs concernés (le salarié, son supérieur hiérarchique), s'efforcera d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté.

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes de travail aux capacités physiques des salariés. Elle étudie par ailleurs, et au cas par cas, selon les déficiences identifiées d'un salarié, les mesures de nature à favoriser la compatibilité de son poste de travail avec ses capacités physiques.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), quand il existe, est associé à cette réflexion.

Dans ce cadre, il est consulté :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail et peut en tant que besoin faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...).

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste, et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation de l'entreprise, de la ligne ou du service, le chef d'entreprise s'efforce d'aménager les horaires des salariés qui en font la demande pour des raisons médicales ou au regard des contraintes de déplacement ou de transport en fonction de la nature du handicap.

En cas de difficulté pour le salarié à occuper son poste, l'entreprise s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec les capacités du salarié, dans lequel l'intéressé serait susceptible d'être employé après exploitation des possibilités d'adaptation et de formation appropriées.

Article 4

Formation des personnes handicapées

La formation constitue un axe de progression professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

4.1. Accueil de stagiaires handicapés

Les signataires souhaitent inciter les entreprises à avoir recours aux stages organisés avec l'ANPE et les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Afin de faciliter l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforcera de mettre en place un suivi particulier :

- durant la période de formation en entreprise, en mettant en place un suivi tutoral ;
- en fin de formation par un entretien professionnel spécifique pouvant déboucher sur une proposition de recrutement, en fonction des postes à pourvoir dans l'entreprise.

4.2. Formation continue des salariés handicapés

L'entreprise s'efforce à ce que les formations organisées dans le cadre de son plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, nécessité d'intervenants spécialisés, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes handicapées les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP.

Article 5

Accompagnement des entreprises

5.1. Aider les entreprises à réaliser un diagnostic

Les parties signataires encouragent les entreprises à solliciter l'expertise de l'AGEFIPH pour avoir un appui dans la mise en place de leur politique d'emploi de personnes handicapées. Cela peut se concrétiser au travers d'une convention spécifique dans laquelle l'AGEFIPH apporte des soutiens humains et financiers pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

En cas de contractualisation avec l'AGEFIPH, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Afin d'aider les entreprises dans la réalisation d'un diagnostic, point de départ d'une démarche d'intégration de personnes handicapées, une trame est proposée dans les annexes du présent accord.

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur.

Sur la base des critères définis dans le cadre de l'état des lieux réalisé avec le soutien de l'AGEFIPH, une demande sera formulée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications afin qu'il assure dans le temps le suivi de l'évolution de l'emploi des personnes handicapées dans la branche.

5.2. Eléments facilitant la mise en œuvre dans les entreprises

5.2.1. Mutualisation des bonnes pratiques

A cette fin, la branche sollicitera l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur des industries alimentaires afin d'obtenir une étude spécifique sur les bonnes pratiques des entreprises du secteur en matière d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

5.2.2. Accord type d'entreprise

Un modèle d'accord d'entreprise en faveur de l'embauche des personnes handicapées est annexé au présent accord.

Article 6

Suivi de l'accord

Des indicateurs relatifs à la manière dont les entreprises de la branche remplissent leurs obligations en matière d'emploi et d'insertion des personnes handicapées seront intégrés à l'enquête annuelle sur laquelle repose le bilan social de la branche.

La branche communiquera régulièrement auprès des entreprises sur les bonnes pratiques des entreprises en matière de politique de l'emploi des personnes handicapées.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

Article 8

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du siège de la fédération patronale signataire ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)