

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2008
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR : *ASET0950012M*
IDCC : 1586

Entre :

La fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes,

D'une part, et

La fédération commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires CFE-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 :

PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application 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.

Constatant qu'une grande majorité des entreprises du secteur n'ont pas conclu d'accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées, les partenaires sociaux des industries charcutières souhaitent adopter des mesures incitatives favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur.

Dans cette perspective, le présent accord privilégie les objectifs suivants :

- encourager les entreprises à réaliser un diagnostic préalablement à la mise en place d'une politique d'emploi des personnes handicapées ;
- favoriser l'insertion de personnes handicapées par un aménagement approprié des postes de travail, cet élément devant être pris en compte dans une démarche GPEC ;
- garantir le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;
- développer la formation professionnelle des travailleurs handicapés ;
- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation.

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.

CHAPITRE I^{er}

Politique de branche pour l'emploi des personnes handicapées

Article 1^{er}

Contribuer à l'insertion des travailleurs handicapés

1.1. Améliorer les conditions d'accueil des travailleurs handicapés

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées constitue l'un des thèmes de négociation annuelle visés par le code du travail. Le taux d'emploi des personnes handicapées constaté dans le cadre de la branche (voir annexe) traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'emploi de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises.

Afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, chaque employeur s'efforce de sensibiliser l'ensemble du personnel sur le handicap. En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, il met en place des actions visant à :

- lever les idées reçues sur le handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise par des outils de communication ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leurs handicaps.

La négociation au niveau de l'entreprise doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés (art. L. 5212-4 du code du travail (1)). Au-delà d'un simple constat, ce rapport :

- constitue un diagnostic permettant non seulement de faire un état des lieux mais aussi de dégager certaines 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) ;

(1) Les partenaires sociaux rappellent l'obligation légale applicable, à la date de conclusion du présent accord, aux entreprises de plus de 20 salariés : « tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés,... mentionnés à l'article L. 5212-13 ».

- permet 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 sociale...

Sur le plan qualitatif, l'exemplarité d'initiatives mises en place par des entreprises (livret d'accueil, tableaux de bord, implication de l'encadrement, support de communication...) constitue un levier intéressant dans le cadre d'une mutualisation des bonnes pratiques au niveau national.

L'AGEFIPH met à la disposition des entreprises une démarche intitulée « diagnostic-conseil » apportant méthodes et cofinancement. Elle permet d'obtenir une vision claire de la population de travailleurs handicapés dans l'entreprise et faciliter la prise de décision relative aux actions à mener. Une telle démarche constitue un aspect de la politique ressources humaines de l'entreprise.

1.2. Etre en relation avec des établissements adaptés et des services d'aide par le travail

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

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

constitue une solution pour l'emploi des personnes handicapées et peut favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. De plus, les entreprises peuvent accueillir des personnes handicapées « détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou prévoir de les embaucher directement. Un soutien financier par l'AGEFIPH à la sortie du milieu protégé a été créé sous certaines conditions.

L'intérêt de ce recours, dont la prise en compte ne peut excéder plus de 50 % de l'obligation légale d'emploi de salariés handicapés, doit être souligné.

Article 2

Faciliter l'employabilité des personnes handicapées

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Chaque entreprise conduira une réflexion sur les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées.

2.1. Accessibilité des personnes handicapées aux postes de travail

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de procéder à un inventaire des postes susceptibles d'accueillir des personnes handicapées en fonction de la forme d'handicap. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, le comité d'entreprise et les délégués du personnel, reçoit une copie de cet inventaire. Celui-ci ne doit pas être restrictif. Plusieurs possibilités d'accueil des personnes handicapées existent dans la structure générale des emplois qui permettent de répondre à toute forme d'handicap : à titre d'exemple, emballage/conditionnement, nettoyage de matériels, reprographie, espaces verts, etc.

De la même manière, l'employeur doit réfléchir à un pré-inventaire des postes pour lesquels une adaptation des environnements de travail dans chaque unité peut être envisagée (accessibilité dans les locaux, largeurs des espaces de travail, aménagement des chaînes de production...) de nature à permettre leur accès à des personnes handicapées. Pour se faire, il peut faire réaliser une étude ergonomique en vue d'aménager certains postes en faveur des personnes handicapées. En tout état de cause, l'employeur doit avoir à l'esprit cette préoccupation quand il réalise des travaux d'aménagement ou de construction de nouveaux locaux.

La notion de handicap se heurte à une représentation souvent subjective. C'est pourquoi, afin de faciliter l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé, l'entreprise veille à :

- mener des actions de communication auprès du personnel sur la notion du handicap (visible, non visible, définitif...) et ses implications. Une attention doit être portée sur la sensibilisation des membres de l'équipe que le salarié rejoint ainsi que l'encadrement afin de réussir son intégration ;
- lever les idées reçues ;
- insister sur le fait que le salarié n'est pas embauché pour « ses différences » mais pour ses compétences.

2.2. Accueil et recrutement des travailleurs handicapés

Les recrutements en CDI et à temps complet doivent être privilégiés. Dans le cadre du plan d'embauche, ils doivent être répartis dans tous les établissements afin de développer une véritable politique d'entreprise.

En lien avec l'AGEFIPH ou d'autres opérateurs spécialisées, l'entreprise facilite le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples et adaptés, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée, livret d'accueil... Le suivi de l'intégration est essentiel. Ainsi, elle s'assure de la bonne intégration du travailleur handicapé par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement du poste, ou tout élément permettant de faciliter sa prise de poste.

Les représentants élus du personnel (délégués syndicaux, CE, CHSCT) sont des acteurs essentiels pour élaborer un programme d'actions en faveur des personnes handicapées à travers une démarche progressive. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu (voir en annexe modèle d'accord type) en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

2.3. Le maintien dans l'entreprise des salariés devenus handicapés ou dont l'handicap s'est aggravé

Il est rappelé :

- le caractère essentiel de la prévention des accidents ou des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap ;
- les dispositions de l'accord de branche signé le 18 mai 2004 sur la sécurité et la santé en entreprise. Notamment, il y est indiqué que la protection de la santé et de la sécurité relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de travail de l'entreprise.

Le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quel qu'en soit l'origine, constitue une véritable priorité pour les entreprises et doit les inciter à rechercher l'ensemble des moyens de nature à en assurer l'effectivité. Les entreprises peuvent avoir recours aux services d'appui au maintien dans l'emploi créés par département (SAMETH : voir coordonnées sur le site de l'AGEFIPH).

Prévenir le handicap et l'aggravation du handicap, en lien étroit avec le médecin du travail, développer les mesures d'aides et d'accompagnement sont les axes de la politique à conduire au sein de l'entreprise pour assurer, autant que faire se peut, le retour et le maintien à l'emploi des travailleurs handicapés. L'entreprise pourra, à l'initiative ou non du salarié, et, en tout état de cause, avec l'accord du salarié, envisager des mesures préventives pouvant intervenir en amont de la reconnaissance d'incapacité après avis du médecin du travail et prévoir dans certains cas des aménagements de postes et/ou d'horaires ou encore organiser des stages pour faciliter le reclassement des personnes concernées. Elle pourra en tant que besoin faire appel à des experts qualifiés (ergonomes, INRS, ANACT...).

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.

Quand cela peut permettre de favoriser l'occupation d'un poste, et dans la mesure où cela reste compatible avec les modalités d'organisation interne, l'employeur s'efforce d'aménager les horaires de travail des salariés handicapés 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'employeur s'efforce de rechercher un autre poste plus compatible avec les capacités du salarié dans lequel il serait susceptible d'être employé après examen des possibilités d'adaptation et de formation appropriées.

CHAPITRE II

Développer la formation professionnelle des travailleurs handicapés

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes handicapées. La qualification professionnelle, lorsque le niveau initial demeure insuffisant, est un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

Article 3

S'appuyer sur un réseau d'accueil extérieur

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées afin d'établir avec celles-ci un vrai partenariat : AGEFIPH (1), ANPE, réseau Cap Emploi, associations régionales... L'AGEFIPH est l'un des acteurs de la mise en œuvre de la politique de l'emploi des personnes handicapées conçue et conduite par l'Etat en lien avec les partenaires sociaux.

(1) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Elle peut financer des projets. Les Cap Emploi sont aussi des partenaires privilégiés de la recherche d'emploi et de placement.

Enfin, les entreprises peuvent aussi avoir recours aux stages organisés par l'ANPE et les services de l'Etat qui constituent un premier moyen d'intégration dans la vie professionnelle.

Article 4

Développer la formation qualifiante des handicapés

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification constituent pour les signataires un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation afin de faciliter leur employabilité en tenant compte de leurs particularités.

L'employeur s'efforce à ce que les actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à la situation des salariés handicapés : difficultés de déplacement, durée du stage, matériels, nécessité d'intervenants spécialisés selon les handicaps, information de l'organisme de formation pour que celui-ci s'adapte en amont... Lorsque des obstacles subsistent, des propositions d'aménagements doivent être étudiées. En cas de nécessité, des formations spécifiques seront mises en œuvre pour les tuteurs de salariés handicapés.

De même, l'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers personnalisés le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés et s'engager à promouvoir auprès de ceux-ci les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP reconnu par la branche.

CHAPITRE III

Les moyens dont disposent les entreprises

Article 5

La réalisation d'un diagnostic en s'appuyant sur l'AGEFIPH

Afin d'aider les entreprises dans la réalisation d'un diagnostic, point de départ d'un programme d'actions en vue de l'intégration de personnes handicapées, une trame est proposée en annexe du présent accord.

Les parties signataires encouragent les entreprises, en particulier les petites et moyennes 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 d'emploi. En cas de convention conclue avec celle-ci, les représentants élus du personnel seront tenus informés de la conclusion et du suivi de la convention.

Ces aides financières peuvent viser notamment :

- des aides au tutorat ;
- des aides à l'apprentissage ;
- des aides au contrat de professionnalisation et à la formation professionnelle ;

- des aides à l'insertion et au maintien dans l'emploi, notamment s'agissant des personnes connaissant des difficultés individuelles à exercer certaines tâches ;
- et d'une façon générale, à la mise en place d'une politique d'emploi.

Par ailleurs, l'employeur met en place une communication auprès du personnel visant à inciter les salariés concernés par un handicap à entreprendre une démarche auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), afin d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé et favoriser la prise en compte de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement de leur poste de travail. A cet effet, les signataires étudieront, en collaboration avec l'AG2R-ISICA, la réalisation d'une brochure d'information destinée à mieux informer les salariés sur la notion d'handicap.

Article 6

L'action des services de médecine du travail

Le médecin du travail joue un rôle central en raison de sa connaissance des postes de travail de l'entreprise et de leur environnement. Il est associé à la réflexion menée par l'entreprise sur l'ensemble de ces questions.

Aux côtés de l'employeur, il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes pour faciliter l'insertion des personnes handicapées en milieu de travail. En outre, il peut, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, tout particulièrement après un grave accident du travail ou une maladie professionnelle.

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes).

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national, selon les modalités prévues par l'accord national du 11 avril 2005.

En cas de modification importante des dispositions légales concernant l'emploi des personnes handicapées, les signataires conviennent qu'ils se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'un d'entre eux, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

Il prendra effet à compter de sa signature et une demande d'extension sera présentée au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Un bilan d'étape sur la mise en œuvre du présent accord dans les entreprises de la profession sera effectué dans un délai de 3 ans afin d'apporter éventuellement des éléments de correction. En outre, le bilan social annuel recueillira des éléments d'information sur ce point.

Fait à Paris, le 7 novembre 2008.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Les annexes de l'accord, constituées de données évolutives ou de modèles par nature modifiables, ne font pas partie intégrante de l'accord. Seul fait partie intégrante de l'accord le fait que des annexes sont prévues.

Annexe I. – Données nationales sur le handicap (source AGEFIPH).

Annexe II. – Données dont dispose la branche.

Annexe III. – La conduite d'un diagnostic d'entreprise : trame pour le réaliser.

Annexe IV. – Modèle d'accord d'entreprise.

ANNEXE I

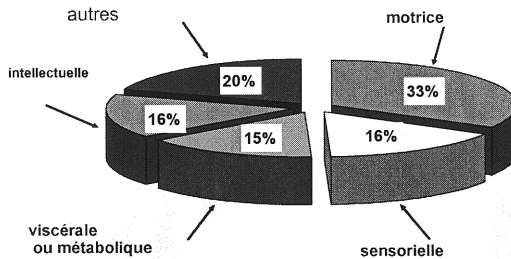
Données nationales sur le handicap (Source AGEFIPH : année 2007)

Nature et origine du handicap

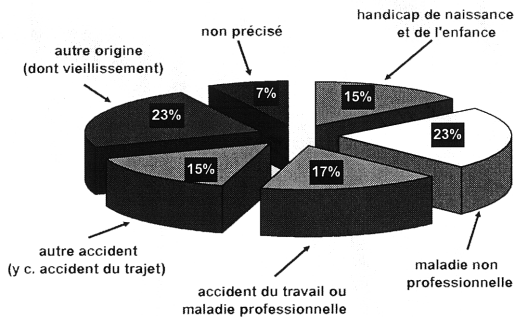
Chaque année, 470 000 personnes d'âge actif connaissent une situation de handicap.

Il existe 5 familles de handicap : le handicap moteur, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap psychique, la déficience intellectuelle.

La nature des déficiences :



L'origine des déficiences :



La déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplegie, paraplégie...), est le handicap le plus fréquent avec 1/3 des cas.

La déficience est rarement précoce : seuls 15 % des handicaps remontent à la naissance ou à l'enfance.

Les accidents du travail (hors accident de trajet) et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences.

Les caractéristiques des personnes handicapées

64 % sont des hommes ; 36 % sont des femmes.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés en 2005 est égal à 2,7 % des effectifs employés dans le secteur privé.

Le nombre de recrutements annuels de travailleurs handicapés a été multiplié par 16 en 20 ans : 110 000 personnes en 2007 (7 000 en 1987).

Les personnes handicapées sont plus âgées que la moyenne des salariés (47 ans et demi en moyenne contre 39 pour l'ensemble des salariés).

L'importance du temps partiel (22 % des travailleurs handicapés contre 10 % pour l'ensemble des travailleurs).

Plus de 1 travailleur handicapé sur 2 occupe un poste d'ouvrier (contre 1/3 pour l'ensemble des salariés).

Les travailleurs handicapés sont le plus souvent embauchés en CDI (57 % contre 43 % en CDD).

La population handicapée active

(Estimation au 31 décembre 2007, rapport AGEFIPH 2007)

La population active de personnes handicapées est estimée à 930 000, dont 725 000 personnes en emploi et 206 000 en recherche d'emploi (– 55 000 en 2 ans) :

- 581 000 en milieu ordinaire de travail :
- 172 000 dans le secteur public ;
- 409 000 dans le secteur privé (1), dont (> 20 salariés) 314 000 dans les établissements assujettis ;
- 33 000 travailleurs indépendants ;
- 111 000 dans les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et entreprises adaptées (EA).

Les caractéristiques des personnes handicapées au chômage

Les chômeurs handicapés représentent 7,6 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi alors qu'ils « pèsent » moins de 4 % de la population active.

La population handicapée au chômage est plus âgée que la population valide (47 ans en moyenne contre 39 pour l'ensemble des chômeurs).

Le tiers des personnes handicapées au chômage a un niveau de formation inférieur au CAP (niveaux V *bis* et VI) et seulement 19 % ont le niveau bac ou plus (contre 40 % pour l'ensemble des chômeurs).

Le niveau de qualification des chômeurs handicapés est très inférieur à celui des autres publics (49 % d'entre eux sont non qualifiés contre 30 % pour l'ensemble).

(1) Incluant les travailleurs handicapés des entreprises adaptées.

L'ancienneté moyenne d'inscription au chômage est beaucoup plus importante que celle des tous publics : 18 mois contre 12 mois.

Le chômage de longue durée (> 1 an) concerne 49 % des demandeurs d'emploi handicapés contre 30 % tous publics.

Le taux de chômage des personnes handicapées est le double de celui tous publics : 20 % contre 9 %.

La contribution à l'AGEFIPH

La contribution des entreprises versée à l'AGEFIPH au titre de 2006 a fortement augmenté (+ 42 %) à la suite des modifications apportées par la loi du 11 février 2005 pour renforcer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Cette contribution a atteint 604 millions d'euros en 2006 (versements effectués en 2007).

Des données complètes sont disponibles sur le site internet de l'AGEFIPH : www.agefiph.asso.fr : espace documentaire.

ANNEXE II

Données dont dispose la branche

Les éléments de cette annexe résulteront de l'état des lieux tel qu'il est envisagé par l'article 1.1 du présent accord.

ANNEXE III

La conduite d'un diagnostic d'entreprise : trame pour le réaliser

La trame proposée ci-après est purement indicative et devra être adaptée au cas par cas en fonction de la situation de l'entreprise.

Objet :

Le diagnostic repose sur une analyse de la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de personnes handicapées.

En identifiant les enjeux que l'emploi de personnes handicapées présente, il permet d'identifier les objectifs et les moyens pour les atteindre.

Il peut se décomposer en 2 étapes :

- le recueil des données (état des lieux) ;
- l'analyse, les objectifs à atteindre et les préconisations pour y parvenir.

Etape 1. Etat des lieux

1.1. L'entreprise et son contexte

Données institutionnelles :

- activités de l'entreprise ;
- historique ;
- éléments économiques : marchés, concurrence, perspectives d'évolution...

Données sociales :

- effectifs : temps pleins, temps partiels, CDI, CDD... ;
- les principaux emplois et les compétences associées ;
- les perspectives d'évolution des emplois : volume, compétences, départs à la retraite, recrutements ;
- pyramide des âges, répartition par sexe ;
- efforts de formation ;
- santé au travail...

1.2. Situation au regard de l'emploi de personnes handicapées

Situation au regard des obligations légales :

- nombre de bénéficiaires à employer ;
- nombre d'unités bénéficiaires correspondant à un emploi direct ;
- nombre d'unités bénéficiaires correspondant à des travaux de sous-traitance avec le milieu protégé ;
- nombre d'unités bénéficiaires correspondant à l'accueil de stagiaires au titre de la formation professionnelle ;

- nombre d'unités manquantes ;
- montant de la contribution à l'AGEFIPH ;
- caractéristique des personnes handicapées présentes dans l'entreprise :
 - reconnaissance du handicap (reconnu handicapé, victime d'accident de travail ou de maladie professionnelle, invalide de guerre, assimilé mutilé) ;
 - postes occupés ;
 - niveau de qualification ;
 - âge ;
 - sexe ;
 - ancienneté dans l'entreprise ;
 - type de handicap...

Gestion prévisionnelle :

- pyramide des âges de la population reconnue handicapée ;
- perspectives de mouvement d'emploi de travailleurs handicapés.

Maintien dans l'emploi ;

- nombre d'accidents du travail ;
- nombre de maladies professionnelles ;
- nombre de personnes en longue maladie ;
- nombre d'inaptitudes reconnues par le médecin du travail ;
- part de reclassements suite à la constatation d'une inaptitude ;
- part de ruptures de contrat suite à reconnaissance d'une inaptitude ;
- modalités de reclassement en cas d'inaptitude.

Perception du handicap et actions réalisées :

- niveau de sensibilité, d'information et de représentation quant au handicap :
 - quelle image ? quels mots employés ? quels facteurs favorables ou défavorables ?
- actions déjà réalisées en faveur de l'insertion et de l'emploi des personnes handicapées :
 - recrutement ;
 - adaptation des postes ;
 - reclassements ;
 - partenariats...

Etape 2. Analyse. – Objectifs. – Préconisations

Les données et informations recueillies font l'objet d'une analyse au regard des obligations de l'entreprise et de sa politique d'emploi.

Selon les objectifs poursuivis par l'entreprise et les axes de l'accord de branche, l'analyse permet de dégager les pistes d'actions possibles.

L'étude des différentes pistes d'actions, leur faisabilité et leur chiffrage permet à l'entreprise de dégager les axes qu'elle souhaite mettre en œuvre et qui peuvent, le cas échéant, alimenter le contenu d'un accord d'entreprise.

ANNEXE IV

Modèle d'accord d'entreprise

Ce document reste un modèle. Il n'a pas pour finalité d'être repris tel quel mais de servir de trame à l'élaboration d'un accord d'entreprise. Son contenu et les actions envisagées dépendent essentiellement de la situation propre à l'entreprise.

Entre la société... représentée par...

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- ... représentée par... ;
- ... représentée par... ;

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord affirment leur volonté de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en s'appuyant sur un état des lieux présentant notamment la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Elles souhaitent adopter des mesures de nature à :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées ;
- assurer le maintien dans l'emploi des personnes devenues handicapées ;
- développer la formation et l'intégration des personnes handicapées.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise et de ses différents établissements.

Article 2

Situation de l'entreprise

L'état des lieux de l'entreprise, réalisé avec le soutien de... et avec l'implication des représentants du personnel, fait ressortir (sur la base des critères définis pour réaliser le diagnostic) des :

- informations sur les personnes handicapées : postes occupés, ancienneté, âge, handicap... ;

- pratiques en matière de recrutement, de formation et de maintien dans l'emploi ;
- perception du handicap et frein.

Les enjeux identifiés sur la base de ces éléments conduisent à l'adoption du plan d'action décliné dans le présent accord.

Article 3

L'embauche de personnes handicapées

Nombre global d'embauches et déclinaison par années.

Nature des contrats (CDI, CDD, professionnalisation...).

Procédures de recrutement et d'accueil :

- les actions de sensibilisation du personnel au handicap (lever les idées reçues) ;
- sensibilisation des collaborateurs.

Le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services (nature des actions pouvant être confiées, volume...).

Accessibilité et poste de travail :

- l'inventaire des postes pouvant accueillir des personnes handicapées et l'information des IRP ;
- les mesures d'aménagement envisagées (adaptation des postes, des horaires...) ;

Le suivi de l'intégration des salariés.

Article 4

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.

Détection précoce des situations pouvant conduire à un handicap (en collaboration avec le médecin du travail, le CHSCT et les acteurs concernés).

Adaptation des postes de travail à la capacité physique des salariés :

- les acteurs associés à la réflexion (médecin du travail, CHSCT, experts externes) ;
- les mesures d'aménagement envisagées selon les objectifs poursuivis (identification des postes sensibles, adaptation des postes, des horaires...) ;
- les moyens pécuniaires et humains affectés ;
- les mesures individuelles.

Article 5

La formation des personnes handicapées

L'accueil de stagiaires handicapés :

- nombre global et déclinaison par année ;
- modalités d'accueil.

Le suivi des stagiaires :

- le tutorat : quels tuteurs, leurs compétences, la formation... ;
- les modalités de l'entretien professionnel de fin stage (objectif, déroulement...).

En fonction des postes à pourvoir dans l'entreprise, et selon les capacités du stagiaire, le chef d'entreprise s'efforcera de proposer à ce dernier de le recruter à la fin de son stage.

Formation en continue

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 celui-ci s'adapte en amont...

Les personnes handicapées de faible niveau de qualification doivent être privilégiées dans le cadre des actions de professionnalisation.

L'entreprise met en place des entretiens réguliers de suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés (modalités, fréquences...).

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

Article 6

Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de se réunir une fois par an pour assurer le suivi du présent accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord 3 mois avant son terme.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à son agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter... pour une période de 3 ans.

Article 8

Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de formation professionnelle compétente et au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

