

Brochure n° 3140

Conventions collectives

**PRESSE QUOTIDIENNE
RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE**

IDCC : 598. – **Ouvriers
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 698. – **Employés
de la presse quotidienne régionale**

IDCC : 1083. – **Ouvriers
de la presse quotidienne départementale**

IDCC : 693. – **Employés
de la presse quotidienne départementale**

Brochure n° 3141

Conventions collectives

PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE

IDCC : 1895. – **Encadrement**

PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE

IDCC : 781. – **Cadres administratifs**

IDCC : 1018. – **Cadres techniques**

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2010
RELATIF À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1051139M
IDCC : 693, 781, 1018, 1083

PRÉAMBULE

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 impose aux entreprises d'au moins 20 salarié(e)s d'embaucher des personnes handicapées suivant certaines modalités.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances introduit dans le champ de la négociation annuelle obligatoire l'action de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs(euses) handicapé(es).

Aussi, elle complète le dispositif de la loi de 1987 en augmentant le nombre d'entreprises assujetties et le montant de la pénalité pour non respect de cette loi.

Les entreprises de PQD s'engagent à lutter contre les discriminations de toutes natures et de promouvoir l'égalité des chances. A ce titre, elles s'attachent à prendre en considération pour ses salarié(e)s les éventuelles difficultés liées à leur handicap.

Par conséquent, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs(euses) d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre soient supportables pour l'entreprise.

Le SPQD exprime sa volonté d'assumer pleinement sa responsabilité sociale, en favorisant l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel et en construisant des liens avec le secteur adapté et protégé qui facilite l'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises de PQD entendent développer une nouvelle dynamique d'emploi, d'insertion et de gestion des personnes handicapées.

Si les entreprises n'appliquent pas cette obligation légale, la contribution qui doit être versée à l'AGEFIPH (association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés) est plus onéreuse. Cette somme est proportionnelle au nombre de bénéficiaires manquants.

Certaines peuvent voir leur contribution annuelle minorée comme les entreprises ayant des emplois à conditions d'aptitude particulières.

Le 1^{er} janvier 2006 est entré en vigueur « le système de bonus malus ». Il est précisé que les entreprises faisant des efforts verront leur contribution minorée, c'est dans cet esprit que la démarche du présent accord s'inscrit.

La politique des entreprises de PQD sera exercée par le biais de plusieurs programmes d'actions :

- l'embauche de personnes reconnues handicapées et leur accompagnement pour une meilleure insertion professionnelle ;
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés ;
- le recours au secteur protégé (ateliers protégés et centres d'aide par le travail) ;
- le soutien favorisant la formation professionnelle des handicapés ;
- le développement de technologies innovantes permettant de développer leur autonomie au travail.

Pour une amélioration de la réalisation de ces actions, les salarié(e)s doivent le plus précisément possible informer et déclarer leur handicap.

Cette situation d'engagement réciproque permettra d'envisager une meilleure adaptation des postes de travail et rendre optimal les dispositions spécifiques d'accompagnement de l'Etat.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Bénéficiaires de l'accord

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s des catégories des ouvriers, employés, cadres administratifs et cadres techniques des entreprises de presse quotidienne départementale.

Article 1.2

Définition du travailleur handicapé

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 définit la notion de travailleur(euse) handicapé(e), comme étant une personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Les personnes considérées comme handicapées bénéficiant de l'obligation d'emploi prévu par l'article L. 5212-2 sont définies par l'article L. 5212-3 (cf. annexe I).

Article 2.1

Déclaration des travailleurs handicapés

L'employeur doit faire une déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) auprès de la DDTEFP et dans laquelle il explique la manière dont il a respecté les obligations.

Article 2.2

Calcul de l'effectif d'assujettissement servant de base au calcul de l'obligation d'emploi

Il s'apprécie au 31 décembre de l'année. L'effectif de l'établissement comprend les salariés :

- en CDI à temps plein ou à temps partiel et travailleurs à domicile présents dans l'effectif au 31 décembre de l'année en question ;
- en CDD, les saisonniers, les intermittents, les intérimaires, les salarié(e)s mis à disposition de l'entreprise sont également comptabilisés même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Les remplaçants en CDD, intérim... les stagiaires de formation en alternance, les apprentis, les CAE, CIE... ne sont pas comptés dans l'effectif.

L'employeur fait une présentation des résultats annuels sur l'application de cet accord auprès des instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

Article 2.3

Calcul du nombre de travailleurs handicapés employés

Les salarié(e)s handicapé(e)s comptent pour une unité s'ils ont été présents 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature du contrat et sa durée.

Mais certaines modalités de calcul du nombre de travailleurs(euses) handicapé(e)s ont été modifiées par la loi sur le RSA dans les conditions suivantes :

- les salarié(e)s dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale seront décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils étaient à temps plein ;
- les personnes dont la période est inférieure à la moitié de la durée légale sont décomptés comme une demi unité.

Pour les stagiaires handicapés, la loi précise qu'ils sont pris en compte dans la limite de 2 % de l'effectif total.

Article 2.4

Dérogations à l'obligation d'emploi

La loi de 2005 a par ailleurs maintenu la possibilité de négocier un accord de groupe ou d'entreprise prévoyant un programme en faveur des personnes handicapées permettant de s'acquitter de l'obligation d'emploi, sous réserve d'agrément par arrêté du préfet pour la durée de validité de l'accord.

Les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de cette obligation par d'autres modalités que l'embauche directe.

Pour cela, les employeurs peuvent :

- verser une contribution pour chaque emploi non pourvu au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ;
- passer des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées ;
- supporter, directement et sans qu'aucune disposition ne l'y oblige, des dépenses destinées à l'insertion des handicapés ;
- accueillir des personnes handicapées effectuant un stage agréé au titre de la formation professionnelle (L. 5212-7).

D'après la loi du 1^{er} décembre 2008 portant sur le RSA, les employeurs peuvent aussi accueillir des stagiaires, un SIFE (stage d'insertion et de formation à l'emploi), des personnes ayant une formation reclassement (AFR) ce qui leur permet de s'acquitter de l'obligation d'emploi.

III. – ACTION DE SENSIBILISATION

La PQD s'engage à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser au handicap tant en interne qu'en externe.

Les partenaires sociaux pourront organiser des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des instances représentatives du personnel de façon régulière et en particulier la première année de l'accord.

La formation du référent est possible pour permettre une intégration réussie du personnel handicapé. En effet, il apparaît essentiel que tous les salariés amenés à côtoyer des personnes handicapées soient informés, sensibilisés...

Les entreprises de PQD pourront définir des moyens à mettre en œuvre afin de mener à bien différentes actions de communications avec les partenaires sociaux (Pôle emploi, Cotorep).

IV. – NON-DISCRIMINATION

Article 4.1

Différences de traitement

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé et du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Article 4.2

Principe égalité salariale

Le salaire doit être égal à celui d'un(e) travailleur(euse) valide pour le même emploi et dans des conditions identiques.

Article 4.3

Respect de la vie privée

La déclaration annuelle relative au respect de l'obligation d'emploi des personnes handicapées qui est portée à la connaissance du CE ou, à défaut, les DP ne doit pas comprendre la liste nominative des travailleurs handicapés par souci de non discrimination.

Aucun salarié(e) n'est pas obligé(e) de révéler son état de santé à l'employeur lors de l'embauche, ces informations ne peuvent être confiées qu'au médecin du travail.

Il en va de même pour le salarié en fonction ; ceci traduit le respect de la vie privée.

Néanmoins, compte tenu du critère objectif lié à la tenue du poste, l'employeur pourra informer la médecine du travail de la spécificité de ce poste notamment à l'embauche.

Tout ceci afin :

- d'être assuré contre tout risque pour les autres salariés et pour le salarié handicapé ;
- de ne pas ajouter des risques dont l'employeur pourrait être tenu responsable.

V. – RECRUTEMENT

Tous les postes de la PQD pourront être ouverts au recrutement de personnes handicapées lorsque la nature du handicap reste compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste tels que les ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières).

Le recours au secteur protégé et adapté peut créer des opportunités d'embauches.

La politique de recrutement de la PQD n'est pas fondée sur l'existence d'emplois réservés de quelque nature que se soit mais sur les compétences.

Toutes les formes de recrutement seront examinées afin de favoriser l'insertion des personnes handicapées au sein des entreprises de PQD :

- contrat à durée déterminée ;
- contrat à durée indéterminée ;
- contrats de professionnalisation ;
- contrats d'apprentissage ;
- stages conventionnés.

VI. – FORMATION

Afin de garantir le principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs(euses) handicapé(e)s, l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour qu'une formation adaptée à leur besoin leur soit dispensée.

Toutes les dispositions seront prises pour lui permettre de suivre cette formation (accessibilité aux cours, moyens de communication, pédagogie adaptée).

Une attention particulière sera apportée par l'employeur lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre notamment dans le cas d'une mobilité professionnelle ou d'un changement des conditions de travail.

VII. – MAINTIEN DANS L'EMPLOI DU PERSONNEL HANDICAPÉ

Article 7.1

Principes généraux

Les entreprises de PQD mettront en œuvre les moyens adaptés :

- à maintenir dans l'emploi les salarié(e)s handicapé(e)s ;
- à faciliter les conditions de vie dans l'entreprise de ses salariés handicapés.

Ces mesures peuvent concerner l'adaptation aux outils de travail, l'aménagement de postes de travail, l'accès aux lieux professionnels, l'accompagnement et les équipements individuels nécessaires au travailleur handicapé.

Les aménagements de postes permettent une (ré)insertion réussie pour un(e) salarié(e) handicapé(e).

Ces aménagements reposent sur un partenariat étroit avec les services de santé au travail (médecins du travail, CHSCT...).

L'employeur pourra également faire appel à un ergonome pour étudier les éventuels aménagements des postes de travail dans le but d'éviter toute aggravation du handicap.

L'employeur peut mettre en place un référent handicap pour accompagner la personne en situation de handicap avec son accord.

Article 7.2

Aménagement des horaires de travail

Les possibilités d'aménagements d'horaires et le recours au temps partiel seront envisageables sur demande du salarié.

Les entreprises de PQD s'engagent, dans la mesure du possible, à mettre en place des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne pour les aidants familiaux et les proches de la personne handicapée.

Article 7.3

Protection de l'emploi

En cas de licenciement économique prévu dans l'entreprise, les salariés handicapés pourraient bénéficier d'un soutien adapté afin de faciliter le reclassement et la recherche d'un poste en adéquation avec leurs qualifications et aptitudes professionnelles.

Il est possible d'accompagner une recherche de reclassement externe en diffusant le CV dans les entreprises.

La durée de préavis est doublée « sans que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée de ce préavis ».

Le délai peut être raccourci sur simple demande du salarié.

VIII. – DURÉE D'APPLICATION ET SUIVI

Le présent accord est signé pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature.

Au niveau de la branche, selon l'article L. 2241-5 du code du travail, les organisations syndicales signataires doivent se réunir, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation triennale se déroule « à partir d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

IX. – DÉPÔT

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SPQD.

Syndicats de salariés :

SNPEP FO ;

FL CGT-FO ;

SNP CFTC.

ANNEXE I

Personnes considérées comme travailleurs handicapés selon l'article L. 5212-13 du code du travail

Bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

5° Les conjoints survivants non remariés titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

6° Les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les conjoints survivants non remariés ou les parents célibataires, dont respectivement la mère, le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;

7° Les conjoints survivants remariés ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces conjoints ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension dans les conditions prévues au 5° ;

8° Les conjoints d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre, s'ils bénéficient de l'article L. 124 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;

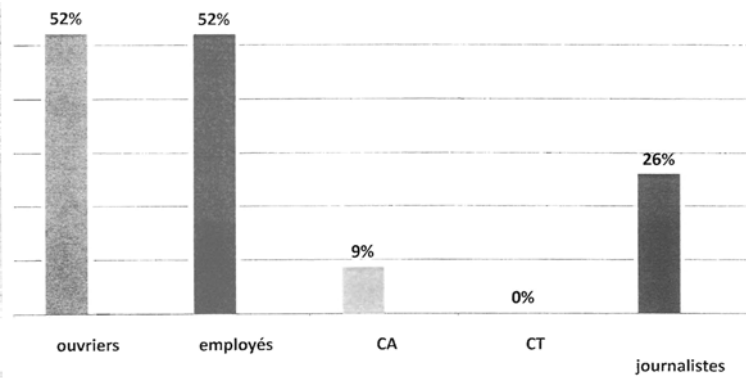
9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

ANNEXE II

Taux de personnels handicapés par catégories dans les entreprises de PQD en 2007 par rapport à l'effectif global des entreprises de PQD



Echantillon de 11 entreprises de PQD sur 24.

Calcul moyenné : le calcul par unité n'a pu être réalisé.

Point statistique au 19 janvier 2009.