

Brochure n° 3190

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

---

AVENANT N° 1 DU 12 AVRIL 2011  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES  
NOR : ASET1151428M  
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 ;

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

La fédération bâtiment, matériaux, travaux publics CFTC ;

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

Le syndicat national des personnels des sociétés anonymes d'HLM ;

Le syndicat national indépendant des gardiens d'immeubles et concierges ;

La fédération des services publics CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

**Action des ESH en faveur du développement de l'emploi  
des personnes en situation de handicap**

En 2007, les entreprises sociales pour l'habitat, aux côtés des partenaires sociaux, se sont engagées dans une politique très volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées via un accord de branche unanime.

Pour ce faire, en 2005-2006, les partenaires sociaux ont conduit préalablement, avec l'appui financier de l'AGEFIPH, une étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation d'handicap dans les entreprises sociales pour l'habitat » confiée à un cabinet prestataire sélectionné à l'issue d'un appel d'offre.

Il était convenu que l'étude effectuée en 2005-2006 constituerait une étape préalable à la définition, puis à la mise en œuvre d'une politique de branche sur l'emploi des personnes handicapées qui pourrait déboucher sur la conclusion d'une convention nationale avec l'AGEFIPH, en complémentarité de l'accord-cadre, pour enclencher une dynamique dans les entreprises sociales de l'habitat.

Les résultats de cette étude ont formé tout d'abord l'ossature de l'accord-cadre non agréé en faveur du développement de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche des ESH, signé par la fédération des ESH et toutes les organisations syndicales de la branche (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC, SNP, SNIGIC) lors de l'assemblée générale annuelle de la fédération réunie le 19 juin 2007.

L'accord-cadre a marqué ainsi 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.

La volonté des partenaires sociaux étant 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 d'handicap, à cet effet, une première convention d'une durée de deux ans a été signée en 2008 avec l'AGEFIPH.

Concrètement elle a permis une première déclinaison de l'accord-cadre de 2007 afin de mobiliser les entreprises et renforcer leur engagement collectif au bénéfice de l'accueil des personnes handicapées dans toutes les entreprises sociales de l'habitat.

#### Résultats de la première convention 2008-2010

Cette convention a constitué tout à la fois une véritable feuille de route et un outil pédagogique irremplaçable, car incitatif et facilitateur, pour encourager toutes les ESH à jouer un rôle majeur, qu'il soit déjà exemplaire ou perfectible ou encore à initier.

Elle a donné lieu à la création d'une mission handicap au sein de la fédération via la création d'un emploi de chargé de mission.

Ces deux années de mise en œuvre du projet ont permis ainsi de déployer de nombreuses actions très concrètes, au service des ESH pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

En particulier, l'objectif premier visait à inciter toutes les ESH à sortir du quota zéro (EQZ), soit celles qui étaient à 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans, soit par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des secteurs adapté ou protégé, etc.

En mars 2007, l'AGEFIPH comptabilisait 49 établissements EQZ de travailleurs handicapés. Toutes les ESH identifiées EQZ ont été contactées, conseillées et accompagnées dans leur démarche handicap.

Selon les derniers chiffres de l'AGEFIPH, seules trois ESH seraient toujours début 2011 EQZ (données 2010), soit à quota 0 % de travailleurs handicapés depuis plus de 3 ans.

Par ailleurs, entre 2006 et 2009, le taux d'emploi global serait passé (cf. bilan annexe I) de 4,90 % à 4,95 % alors que les conditions légales d'imputation sont devenues plus exigeantes (le mode de calcul des personnes handicapées a changé ; par exemple, les personnes absentes de l'entreprise pour cause de longue maladie ne sont plus comptabilisées).

#### Enjeux de la convention 2011-2013

De ces résultats, il ressort que les enjeux liés à la poursuite de cette action ressortent donc de manière très élevés, notamment pour essayer de dépasser cette première étape de stabilisation du taux d'emploi, pour tendre vers une nouvelle ambition de progression du taux d'emploi sur les 3 ans de la dernière convention (2011-2013) avec l'AGEFIPH.

Une telle orientation de cette nature serait propice à une mobilisation générale et à favoriser une appropriation des enjeux liés à une politique handicap.

Il convient néanmoins d'indiquer que cet engagement repose sur la seule volonté des ESH et sur les actions mises en place par les entreprises adhérentes, la fédération n'ayant pas de rôle contraignant de part ses statuts.

Le projet de renouvellement est construit par ailleurs dans la logique d'un transfert progressif vers la branche ESH (dernière convention avec l'AGEFIPH), dans le cadre de la poursuite d'un plan d'actions structuré, pragmatique, qui tient compte des avancées obtenues et des progrès encore à réaliser, notamment en matière de maintien dans l'emploi.

Ce projet traduit ainsi une réelle opportunité à poursuivre le partenariat avec l'AGEFIPH, et ce, pour 3 ans (en cohérence avec la durée de la convention signée avec l'AGEFIPH).

Modification du plan d'action triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH défini et mis en œuvre avec l'appui de l'AGEFIPH (modifications des articles 2 et suivants de l'accord de 2007)

Les dispositions du plan d'action triennal mis en place en 2007 (art. 2 et suivant de l'accord de 2007), dans le cadre de la première convention conclue avec l'AGEFIPH et s'achevant au 31 janvier 2011, sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal (ci-dessous) faisant l'objet d'une nouvelle convention triennale conclue avec l'AGEFIPH pour la période 2011-2013.

Ceci étant exposé, il est arrêté et convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Objet du plan d'action 2011-2013*

A travers la poursuite d'une politique globale élargie sur le handicap, la branche des ESH souhaite :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques pour faire évoluer le taux d'emploi ;
- développer le réseau des partenaires externes pour aider les ESH ;
- mettre au service des entreprises du secteur des outils opérationnels pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées ;
- développer la communication interne et externe sur ce thème par rapport à la branche pour générer un cercle vertueux.

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

### **Article 2**

#### *Plan d'action paritaire triennal en faveur de l'emploi des salariés handicapés dans la branche des ESH*

Les grandes orientations de la stratégie 2011-2013 de la fédération des ESH :

- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostics et construction de plan d'actions ;
- partir des constats réalisés et des actions entreprises dans le domaine dans une logique d'extrapolation au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- travailler à un partenariat avec les sociétés de médecine du travail en matière de traitement des inaptitudes ;
- structurer des approches innovantes pour recruter des personnes demandeuses d'emploi ;
- poursuivre le plan de formation ;
- créer des prestations « clés en main » à proposer à toutes les ESH pour développer la sous-traitance ;
- poursuivre la communication interne et externe sur le thème du handicap.

#### a) Pilotage du projet

Objectif : poursuivre la mise en œuvre de la politique handicap au sein de la branche pour ancrer la démarche à long terme.

La fédération des ESH est composée de 274 entreprises représentant plus de 30 000 salariés dont une majorité de PME comprenant entre 50 et 300 salariés. Quelques grosses structures de plus de 600 salariés existent également ainsi que des TPE de moins de 50 salariés.

Si les plus grosses entreprises ont, pour certaines d'entre elles à tout le moins, les capacités de conduire elles-mêmes une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, cela se révèle beaucoup plus compliqué pour les plus petites qui ne disposent pas, généralement, des moyens humains nécessaires pour gérer ce sujet de manière efficace.

L'existence d'une expertise nationale pouvant être mobilisée à tout moment par toute entreprise de la branche est donc un plus indéniable pour le sujet, en particulier pour les plus petites structures.

Cette plus-value peut notamment être illustrée par le travail réalisé sur le dossier « EQZ ». Ainsi, en deux ans, le nombre d'entreprises « EQZ » est passé de 49 à 3, en grande partie grâce au travail de terrain accompli par le chargé de mission handicap qui a pris contact avec chaque structure et leur a prodigué tous les conseils nécessaires. Cette démarche a complété les « diagnostics EQZ » dont les structures ont pu bénéficier via l'AGEFIPH.

Pour les entreprises les plus importantes, l'existence d'un chargé de mission handicap nationale a permis le renforcement de la mise en réseau, l'accompagnement à la réalisation de diagnostics préalables à la mise en œuvre de conventions avec l'AGEFIPH, principalement, et donc la structuration de démarches volontaristes et ancrées dans le temps et l'apport d'expertise au quotidien.

Au-delà de toutes les autres actions entreprises, l'existence de la démarche de branche et l'existence de cette fonction de chef de projet handicap national peut donc être considéré comme le facteur essentiel d'avancé de la thématique au sein des ESH. Il nous semble donc absolument indispensable de pouvoir continuer à adosser la politique de la branche et des ESH sur une personne à plein temps sur le sujet durant les trois prochaines années.

Pour piloter le projet, il est prévu de :

- maintenir un chargé de mission à plein temps au niveau de la fédération ;
- poursuivre et renforcer le groupe pilote paritaire. Ce groupe, constitué de quelques DRH, employeurs et des représentants des organisations syndicales de la branche sera mobilisé pour :
  - effectuer en quelque sorte un « Tour de France » ;
  - intervenir dans des réunions régionales ;
  - apporter des informations concrètes sur l'action de la branche ;
  - suivre l'action du chargé de mission handicap ;
  - développer la démarche globale de communication.

Mobiliser une compétence externe. L'accompagnement du chargé de mission par un cabinet expert de la thématique s'est révélé très utile tout au long de la première convention, tant dans le domaine de la conduite de projet, que dans celui de l'apport d'expertise pointue sur l'ensemble des thématiques, de conseil auprès des ESH, de benchmarking, de vision innovante et de prise de recul sur le sujet. Nous souhaitons donc que cet accompagnement soit poursuivi sur des bases similaires à celles de la première convention mais dans une logique de transfert de compétences du cabinet vers le chargé de mission handicap.

#### b) Accompagner les ESH

Objectif : poursuivre la mobilisation des ESH sur cette thématique pour que chaque entreprise s'approprie une démarche handicap.

Dans le cadre de la première convention, la fédération a accompagné opérationnellement certaines structures notamment dans le domaine du conseil opérationnel RH, par le biais de la chargée de mission handicap, et pour tout ce qui touche au projet « EQZ ».

D'autre part, la fédération a permis à certaines ESH de bénéficier, en complément pour la plupart, du concours de l'AGEFIPH, de diagnostics courts ou longs sur leur situation en vue de construire des politiques d'emploi durables, ainsi qu'une phase d'accompagnement au démarrage du projet, réalisés par un cabinet prestataire unique sélectionné par la branche.

Ainsi, un certain nombre d'ESH a bénéficié de ce type de prestations telles « Néolia » (élaboration d'une convention AGEFIPH), le « Logement français », « France habitation », « Efidis », « Domofrance », le « Foyer de la Gironde », « Alliance logement ».

Nous avons constaté, sur la fin de la première convention, que des entreprises ou groupes de taille moyenne et/ou proche d'un taux d'emploi de 6 %, souhaitaient réaliser un diagnostic de leur situation et se faire accompagner dans la structuration de leur plan d'actions pour démarrer une politique ou en améliorer le fonctionnement, jusqu'ici relativement empirique.

En effet, le taux d'emploi peut résulter en grande partie de maintiens dans l'emploi de salariés devenant handicapés et du vieillissement des collaborateurs, davantage que d'une démarche structurée d'embauche par exemple.

Le recours à un cabinet prestataire unique a permis également de tirer quelques enseignements communs à l'ensemble des ESH rencontrées et de permettre au cabinet prestataire de transposer et de communiquer sur les bonnes pratiques rencontrées dans ce secteur.

La branche s'attachera tout particulièrement à informer et sensibiliser en priorité les entreprises PME.

Les ESH pourront être orientées également par la chargée de mission vers ALTHER partenaires services de l'AGEFIPH. Chargés d'accompagner les entreprises nouvellement contributantes et de moins de 250 salariés, les prestataires ALTHER prendront le relai auprès des ESH en fonction de leur niveau de maturité sur le sujet, de leur besoin et des ressources disponibles au niveau de la branche.

Globalement, le chargé de mission handicap ESH et le cabinet de conseil dédié feront l'interface avec les opérateurs dédiés : ALTHER, CAP emploi, ou SAMETH.

Il semble particulièrement important de permettre aux structures non encore clairement engagées sur le sujet, de pouvoir continuer à bénéficier de ce type de prestations sur les trois prochaines années.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons dans le cadre de l'appui ouvert par la convention :

- un budget d'accompagnement des structures afin de réaliser des diagnostics courts et de construire des plans d'actions. Ce diagnostic court dont la durée sera fonction de la taille de l'entreprise (2 à 3 jours environ) sera destiné en priorité aux sociétés ou groupes de plus de 250 salariés et sera proposé dans ce cadre aux entreprises sur la base du volontariat ;
- orienter vers les prestataires ALTHER (partenaires services de l'AGEFIPH), les petites et moyennes structures (une majorité d'ESH) qui bénéficieraient ainsi :
  - d'une information détaillée et d'une présentation des aides ;
  - d'une mise en relation avec les acteurs utiles à l'entreprise ;
  - d'un diagnostic court, identification des actions réalisables et accompagnement dans leur mise en œuvre ;
- et de l'identification des possibilités d'accueil de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contrat en alternance et/ou stages).

#### c) Sensibiliser et former

Objectif : poursuivre le travail sur les représentations qui pèsent sur le handicap, impliquer les médecins du travail dans la démarche.

Dans le cadre de la première convention, des actions de formation, financées par l'OPCA de branche, ont été organisées. Si à l'origine elles ciblaient plusieurs publics, elles se sont au final principalement adressées aux différents responsables des projets handicap.

Plus la démarche se développera dans les entreprises, plus le besoin de formation des acteurs et notamment des membres de comités de direction et des managers sera important.

De plus, il serait pertinent de proposer aux entreprises qui le souhaitent une sensibilisation des équipes à l'accueil d'un collègue handicapé quand la situation le nécessite.

A noter que les plus grosses entreprises ont, pour certaines déjà engagé des démarches dans ce domaine (ex : 13F). Pour les plus petites structures, la poursuite du plan de formation fédéral semble importante sachant que le nombre de sessions à prévoir sera naturellement dépendant de l'avancée du projet et des sollicitations des ESH. Un travail de communication sur l'existence de ce plan de formation sera à poursuivre et à amplifier.

La CPNEF proposera 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 notamment aux managers de proximité et aux IRP, ainsi qu'aux tuteurs.

En synthèse, sur ce thème nous prévoyons de :

- poursuivre le plan de formation national pour permettre 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, afin d'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 ;
- construire de nouveaux modules de formation e-learning sur internet : une première plateforme de formation e-learning de sensibilisation d'une durée de 1 heure a été construite par les partenaires sociaux et s'adresse à tous les professionnels RH, représentant du personnel impliqués dans la mise en œuvre. Elle permet à chacun de se former à tout moment et en tous lieux en lien avec l'implantation très larges des 274 sociétés d'HLM (France métropolitaine ou d'outre-mer) ;
- fédérer une mission handicap ESH en réseau. Le chargé de mission handicap réunira régulièrement le réseau (à constituer) des chargés de mission handicap ou équivalents dans les ESH. Elle s'appuiera pour ce faire sur le groupe pilote paritaire ;
- mettre en place un outil de pilotage informatique interne. En plus des dispositifs d'enquêtes fédérales (remontée partielle des DOETH, etc.) une application informatique de suivi sera constituée en interne (développement informatique) permettant la structuration d'un tableau de bord de suivi (systématisation de la remontée des informations). Une des difficultés du projet réside en effet dans le manque de visibilité de la situation des différentes entreprises quant à leur situation et aux résultats des mesures entreprises.



#### d) Développer le recrutement dans les ESH

Objectif : mobiliser les opérateurs compétents qui ont pour fonction d'appuyer les entreprises dans leurs démarches afin de construire des parcours de formation aux métiers des ESH pour recruter des compétences, diversifier les sources de recrutement.

L'emploi direct, et tout particulièrement le recrutement, est un axe fort de toute politique en faveur du handicap en milieu professionnel.

L'étude préalable à la conclusion de la première convention AGEFIPH avait mis en lumière le poids des représentations dans les freins à l'embauche de personnes handicapées. En effet, une idée largement répandue consistait à croire que handicap et métier de gardien d'immeuble étaient antinomiques. Or, après étude, il se révélait que plus de 70 % des personnes handicapées en poste au sein des ESH occupaient un poste de gardien d'immeuble.

Dans le cadre de la première convention, la mission handicap nationale a souhaité travailler principalement sur la connaissance du sujet, préalable incontournable à la réussite de toute action opérationnelle, notamment dans le domaine du recrutement. A noter toutefois que la participation aux Handichat de l'AGEFIPH et la mise à disposition de CVS sur le site des ESH a permis d'initialiser une démarche en faveur du recrutement.

Aujourd'hui, le climat est d'ores et déjà plus propice et un gros travail de fond sur la connaissance du sujet a été réalisé auprès de nombreux publics, notamment RH et de direction.

Dans le cadre de la nouvelle convention, l'accent sera mis sur le développement du recrutement, notamment structurer des partenariats avec les opérateurs spécialisés en terme d'appui au recrutement. Pour cela, un partenariat avec l'association « Franchir », « LAFOLS » <sup>(1)</sup> (...) pourra être construit en collaboration avec Pôle emploi, le réseau CAP emploi et l'OPCA afin de mobiliser les aides de droit commun.

De même, un travail avec des CRP pourra être entrepris ou approfondi. Par exemple, la construction d'une formation en alternance sur le métier d'assistant(e) de gestion locative avec un CRP et en collaboration avec des ESH volontaires. Le dispositif mis en place et expérimenté pourrait se reproduire à l'identique, avec l'appui de la FAGERH, en région.

Au plan du sourcing, un travail avec les CAP emploi, Pôle emploi, CRP et l'organisation de forums de recrutement devra être entrepris.

Au-delà du dispositif de professionnalisation, et dans une logique d'élargissement du sourcing de candidats, la construction d'un vivier national de candidats sur l'ensemble des métiers présents au sein des ESH par l'intermédiaire d'un partenariat avec un cabinet spécialisé est proposé. La plus-value du cabinet sera de sourcer les candidats et d'analyser les compensations nécessaires en amont de la transmission des CV aux ESH répondant aux contraintes de mobilité du candidat.

Les candidatures viendraient enrichir la rubrique concernée déjà existante sur le site de la Fédération. Le site de [www.esh-handicap.fr](http://www.esh-handicap.fr) pourrait centraliser les candidatures proposées par le cabinet spécialisé et les offres d'emploi des ESH et permettre aux candidats de postuler directement, la mutualisation sur l'ensemble des ESH multipliant les opportunités de trouver une adéquation entre la personne et une entreprise.

Par ailleurs, il faudrait poursuivre 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

---

(1) L'association Franchir, créée en 1993, rassemble plus de 50 adhérents, principalement des bailleurs sociaux. Ses missions sont la formation et la reconversion des salariés ou demandeurs d'emploi dans les métiers de proximité tels que gardien d'immeuble. L'AFOLS, association créée en 1972, est une filiale de l'Union sociale pour l'habitat. Ses missions sont la formation, la professionnalisation et le développement des compétences au service des acteurs de l'habitat.

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. A noter que les partenariats avec les opérateurs spécialisés et la construction de formation avec des CRP (cf. plus haut), offriront de nombreuses possibilités d'accueillir des stagiaires.

En synthèse, pour développer le recrutement, les actions suivantes sont prévues :

- développer des dispositifs de professionnalisation sur les métiers de gardiens d'immeuble et le métier d'assistant(e) de gestion locative en s'appuyant sur des partenaires, par exemple sur un ou des CRP ;
- nouer un partenariat national avec un cabinet spécialisé dans l'emploi des personnes handicapées dans une logique de sourcing des candidats, de construction d'un vivier de candidats et d'analyse des compensations ;
- enrichir le site [www.esh-handicap.fr](http://www.esh-handicap.fr) de la fédération en donnant la possibilité aux ESH d'y déposer leurs offres d'emploi et aux candidats de postuler ou de candidater spontanément.

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

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

Objectif : professionnaliser la gestion des inaptitudes.

Gardien d'immeuble, le métier central dans les ESH

Les ESH comptent 10 000 gardiens d'immeubles, soit le tiers de l'ensemble de ces salariés. L'emploi de gardiens d'immeubles pour les ESH est apparu à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle avec l'édification des premiers groupes d'immeubles. En 2000, elles se sont dotées d'une nouvelle classification des activités et des emplois des personnels d'immeubles pour les valoriser et préparer leur adaptation aux nouvelles conditions de travail.

Le métier de gardien est avant tout un métier de service qui requiert compétence et polyvalence. Ces services participent au bien-être des locataires et contribuent à l'amélioration de leur cadre de vie. Certaines qualités humaines, telles que la facilité à communiquer ou la patience, sont appropriées à cette fonction d'acteur du lien social et de la gestion d'un environnement collectif. Dans des territoires en forte demande de proximité, le gardien a donc une mission essentielle.

70 % des personnes handicapées présentes dans les ESH se trouvent dans les métiers de proximité (gardien, employés d'immeuble, techniciens). Par ailleurs, cette population est vieillissante puisque, 70 % d'entre elles ont plus de 45 ans et 26 % plus de 55 ans.

Il ressort de tous les diagnostics, mais aussi de toutes les rencontres durant la première convention que la problématique centrale de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH, principalement dans toutes celles ayant de nombreux gardiens d'immeubles, est celle du maintien dans l'emploi et de l'inaptitude. En effet, le métier de gardien est un métier présentant une composante physique significative, pouvant engendrer certaines pathologies telles des problèmes de dos ou des TMS.

Ainsi, bien que de nombreuses ESH portent une attention importante à leurs salariés, que le terme « social » présent dans leur dénomination se concrétise effectivement dans les modalités de gestion de leurs collaborateurs, le maintien dans l'emploi est aujourd'hui une vraie, voire la principale difficulté sur le sujet du handicap au sein des ESH car il se retrouve confronté à plusieurs problématiques concomitantes :

- identification tardive des salariés concernés liée à un manque de confiance et à des représentations toujours négatives du handicap mais aussi à l'absence d'outil de détection des difficultés ;
- traitement souvent empirique des situations de maintien dans l'emploi avec peu de capitalisation des réussites (ex : méconnaissance de certains outils disponibles) ;



- vision fréquemment réductrice du maintien dans l’emploi reposant essentiellement sur deux options :
  - reclassement sur des postes administratifs peu nombreux car difficiles, correspondants de plus rarement aux aptitudes et souhaits des salariés, souvent éloignés géographiquement du lieu d’habitation du salarié et engendrant des représentations réductrices du type « les postes administratifs sont la panacée » ;
  - licenciement pour inaptitude qui, outre les difficultés inhérentes à ce type de situation, renforce les craintes de se déclarer et réduit donc les capacités d’anticipation sur le sujet ;
- culture du « tout ou rien » reposant sur le postulat que le contenu d’un poste est non modifiable du fait de contraintes règlementaires et sur le fait que les gardiens travaillent seuls donc les possibilités de compensation organisationnelle sont faibles ;
- encore peu de dispositifs de GPEC au sein des ESH et en particulier pour les gardiens ;
- relations souvent difficiles avec la médecine du travail ;
- crainte de l’ouverture de la « boîte de Pandore » et de création d’un effet d’entraînement si on élargit le périmètre du principe de compensation ;
- pas d’outil de calcul du coût réel d’un licenciement pour inaptitude et de retour sur investissement des efforts réalisés pour maintenir un salarié en poste.

On constate donc que le sujet du maintien dans l’emploi doit être abordé via une approche globale si on souhaite qu’il évolue positivement.

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 :

- aider les entreprises à construire des processus de détection le plus en amont possible des difficultés des salariés (analyse d’absentéisme, évolution négatives des évaluations professionnelles, remontées d’alertes de différentes personnes) ;
- renforcer la réflexion au niveau de la branche sur la prévention ;
- renforcer les relations avec les médecins du travail afin de leur faire connaître les spécificités des métiers ESH, collecter les expériences de reclassement réussies et les faire connaître au sein de la branche comme aux médecins du travail attachés aux ESH.

En synthèse, dans le domaine du traitement des situations de handicap déclarées, il est prévu de :

- proposer dès qu’une entreprise le demande une expertise de la mission handicap nationale (chargée de mission/cabinet de conseil) qui orientera systématiquement l’entreprise vers le SAMETH du département en question ;
- réfléchir, au niveau du groupe des DRH ESH, sur une GPEC, notamment à destination des gardiens d’immeuble ;
- se rapprocher des agences d’emploi et de Pôle emploi pour réfléchir aux modalités de mise en œuvre des formations proposées aux gardiens d’immeuble ne pouvant plus exercer leur métier du fait d’une restriction ;
- valoriser au niveau de la fédération les aménagements réalisés via de nouvelles technologies pour favoriser le maintien dans l’emploi pour mieux faire connaître ces techniques et ces outils existants ;
- renforcer la communication auprès de toutes les ESH, des solutions innovantes trouvées dans une logique de « bonnes pratiques ». Poursuivre l’enrichissement du site et la communication autour du site ;
- inciter les entreprises à réaliser un examen régulier des situations des salariés identifiés comme étant travailleurs handicapés afin de valider les compensations mises en œuvre et réévaluer ce qui doit l’être ;

- réaliser un « jeu de cartes des postures-métiers ESH » (en priorité gardien, agent d'entretien/maintenance). Ce jeu de cartes reproduira schématiquement toutes les postures nécessaires aux tâches demandées. Il facilitera les entretiens recruteur candidat, identifiera les situations de handicap, permettra de faire le point sur les situations de handicap déclarées et servira dans l'étude de cas de maintien en emploi. Ainsi, le recruteur, la hiérarchie, la personne handicapée, le médecin de travail feront l'inventaire des postures possibles et/ou problématiques. Cette approche très pragmatique permettra d'identifier une situation de handicap, de cerner le champ des possibles du handicap déclaré, d'anticiper la mise en œuvre des solutions de compensation des conséquences du handicap ;
- créer un « prix du maintien dans l'emploi » récompensant l'ESH ou les ESH ayant mis en œuvre un maintien dans l'emploi et/ou un processus de traitement des situations particulièrement innovant.

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

Objectif : construire avec les EA/ESAT des prestations pérennes en parfaite adéquation avec les besoins des ESH.

L'avancement des ESH sur le sujet de la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté est encore assez inégal selon les entreprises. Certaines ont déjà entrepris de nombreuses démarches et d'autres n'ont jusqu'ici que très peu eu recours à ce type de prestations.

Au niveau de la fédération, un travail important de communication sur les démarches innovantes entreprises a déjà été réalisé et des témoignages très intéressants ont été publiés sur le site [www.esh-handicap.fr](http://www.esh-handicap.fr) dans une logique d'incitation à la généralisation des bonnes pratiques.

Pour aller plus loin, il nous semble important de capitaliser sur les réussites afin de proposer des prestations « clés en main » aux ESH lorsqu'elles apparaissent transposables et généralisables.

Comme exemple, on peut citer la fabrication des étiquettes de boîte aux lettres, prestation mise en œuvre par le foyer Rémois, qui pourrait sans doute être généralisée à toutes les ESH qui le souhaitent. Or, récemment, nous avons eu un contact avec une ESH qui nous a dit y réfléchir, sans connaître l'expérience du foyer Rémois, bien que l'information figure sous forme de témoignage sur le site handicap des ESH.

Pour développer l'information sur le sujet et valoriser les bonnes pratiques, un « prix de la sous-traitance innovante » sera créé.

La sous-traitance « hors les murs » est également un excellent média de développement de l'emploi et de sensibilisation des salariés. Dans une approche globale liée au maintien dans l'emploi, une expérience pilote de partenariat avec un ESAT/EA permettant le maintien dans l'emploi du gardien atteint de certaines inaptitudes pourrait être envisagée et si elle se révèle efficace, être communiquée largement auprès de toutes les ESH.

En synthèse, sur ce thème, il est prévu la :

- création de prestations clés en main et propositions à toutes les ESH (ex. : étiquettes de boîtes aux lettres) ;
- création d'un « prix de la sous-traitance innovante » au sein des ESH ;
- mise en œuvre d'une expérience pilote de maintien dans l'emploi via une sous-traitance de type « hors les murs ».

#### g) Communiquer l'engagement de la branche des ESH

Objectif : atteindre l'ensemble des salariés de la branche ; communiquer sur ses engagements ; continuer à lever les représentations qui pèsent sur les métiers de proximité en termes d'accueils de personnes en situation d'handicap.

La communication a été un axe fort de la première convention. Cela est parfaitement logique tant il est vrai que la première phase incontournable d'une démarche sur le handicap consiste à travailler

sur la méconnaissance du sujet, mais aussi à faire connaître, auprès des ESH, l'existence et le rôle de la mission handicap nationale et, à destination de l'externe, la politique de la fédération et des ESH.

Cette communication a reposé sur de nombreuses actions dont les plus représentatives ont été :

- la création du site internet [www.esh-handicap.fr](http://www.esh-handicap.fr) ;
- le recueil des bonnes pratiques ;
- la publication du guide méthodologique handicap et entreprises, mode d'emploi (1 500 exemplaires) ;
- la campagne d'affichage dans toutes les entreprises ;
- les rencontres ESH-Handicap, notamment les réunions nationales d'information ;
- la plaquette les ESH s'engagent pour l'égalité des droits et des chances sur les engagements de la branche (3 000 exemplaires), distribuée aux ESH comme aux acteurs externes.

Sur une thématique telle que l'emploi des personnes handicapées, la communication reste un travail permanent et récurrent, tant il est vrai que la diffusion d'information est complexe et que les représentations sont difficiles à faire évoluer. Il est donc très important de prévoir une poursuite de ce travail de fond.

Les partenaires sociaux considèrent que cette politique de communication devra se poursuivre 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.

La fédération entend poursuivre la mobilisation de tous les outils de communication au niveau fédéral disponibles au service de cette politique des partenaires sociaux :

- le nouveau site internet fédéral [www.esh.fr](http://www.esh.fr) qui comporte un espace propre au paritarisme ;
- la lettre de la fédération « Regard ESH » ;
- 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 par exemple l'assemblée générale annuelle.

En synthèse, les axes de communication seront les suivants :

- poursuivre la mise à jour et l'enrichissement du site [www.esh-handicap.fr](http://www.esh-handicap.fr), notamment sur les bonnes pratiques (témoignages écrites et vidéo) ;
- créer un forum d'échange et une FAQ sur le site internet ;
- organiser des réunions d'information et de communications ciblées pour présenter le bilan des actions de la première convention, les actions phares de la seconde convention et pour faire adhérer les entreprises à ces démarches. Ces axes principaux seront le développement du recrutement et le maintien dans l'emploi ;
- communiquer en interne et en externe sur l'avancée de la démarche et sur les résultats tangibles obtenus avec une plaquette sur les engagements actualisée avec l'appui de l'AGEFIPH ;
- une information au sein des entreprises ;
- organiser une manifestation d'information à destination des dirigeants des ESH à l'occasion d'une réunion nationale à la fédération.

#### b) Préparation de la poursuite de la mission à l'issue de la seconde convention

Dans une logique de projet durable, et au regard de tout ce que le projet a déjà apporté aux ESH et pourra continuer à apporter dans l'avenir, il est essentiel de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention.

Nous souhaitons prévoir la constitution d'un groupe de travail sur le sujet, le plus en amont possible de l'échéance de la convention et au minimum 1 an avant celle-ci.

Par ailleurs, et dans cette même préoccupation, il nous semble important de prévoir de réaliser au moins deux points d'avancement du projet global par an en commission paritaire nationale.

En synthèse, nous prévoyons de :

- constituer un groupe de travail le plus en amont possible de l'échéance de la convention afin de réfléchir aux modalités de poursuite du projet à l'issue de la convention ;
- réaliser deux points projet par an en commission paritaire nationale.

### Article 3

#### *Moyens affectés à la réalisation du plan d'action*

##### Le pilotage et la coordination de la démarche

Les représentants de la CPNEF en charge du pilotage suivent l'état d'avancement de la convention lors de chacune de leurs réunions plénières et dans le cadre du groupe pilote paritaire.

Le coordinateur/chargé mission RH, est l'interlocuteur à la fédération en charge de la mise en œuvre. Il assure l'interface avec les sociétés anonymes d'HLM. Il intervient dans la mise en œuvre des actions sur le terrain : formation, sensibilisation, co-élaboration du guide méthodologique...

Le groupe pilote « RH » et paritaire rassemblant quelques responsables ressources humaines, employeurs et représentants des organisations syndicales membres de la CPNEF très impliqués qui pourra effectuer un « tour de France » et informer leurs homologues dans le cadre de réunions régionales.

Le cabinet prestataire accompagne le coordinateur RH dans l'ingénierie d'une partie du projet. Lui sont confiés notamment le conseil opérationnel, le développement des contacts réseaux, la formalisation des partenariats, la réalisation des diagnostics pour les PME de plus de 250 salariés.

L'AGEFIPH est informée des réalisations de la branche. Son représentant est invité à toutes les réunions de bilan en CPNEF (intermédiaires ou final) et accompagne la branche des ESH tout au long de la démarche.

La conclusion d'une convention 2011-2013 avec l'AGEFIPH (rappel) : l'ensemble des actions du plan d'action ci-dessus font l'objet d'une convention de financement (2011-2013) et de déclinaison reprenant à l'identique des dispositions ci-dessus.

### Article 4

#### *Extension de l'accord*

Les deux parties mandatent le secrétaire des commissions paritaires en vue d'obtenir l'extension du présent avenant à l'accord cadre non agréé.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 12 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNESH.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;  
FSPSS CGT-FO ;  
SNUHAB CFE-CGC ;  
CFTC BTP ;  
SNPHLM ;  
SNIGIC ;  
SP CGT.