

Brochure n° 3330

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2526. – ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

**ACCORD DU 15 JANVIER 2014  
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS  
DANS LES OFFICES PUBLICS DE L'HABITAT**

NOR : ASET1450622M

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord témoignent que l'intégration et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés constituent une préoccupation forte et sont totalement en cohérence avec les valeurs des offices publics de l'habitat. Elles font écho à leurs engagements en faveur de l'adaptation et de l'accessibilité des logements pour répondre aux contraintes entraînées par le vieillissement et/ou le handicap des habitants.

Afin de conduire une négociation constructive et efficace, les parties ont convenu qu'un premier état des lieux réalisé à l'aide d'une enquête auprès de tous les OPH était nécessaire. Cette dernière a permis de constater que, à la fin de 2011, sur 188 OPH qui représentent 35 542 personnels, le taux moyen d'emploi était de 4,6 % de travailleurs handicapés. Cette enquête a également permis de révéler que :

- 64 % des OPH remplissent pleinement l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ;
- 36 % des OPH sont au-dessous du taux légal d'emploi.

Il est rappelé que le paiement de la contribution à l'Agefiph de la part d'un office est un des moyens d'atteindre le seuil légal d'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais l'intention de la démarche commune initiée par les négociateurs du présent accord est d'engager une politique volontariste visant à être exemplaire en matière d'emploi des personnes handicapées et d'atteindre au moins les 6 % d'emploi de travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties conviennent ainsi qu'une majorité d'offices publics de l'habitat a développé depuis plusieurs années une politique favorisant l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Toutefois, les parties reconnaissent qu'il subsiste des pratiques hétérogènes qui témoignent d'un défaut de connaissance du sujet et justifient la conclusion d'un accord.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

*Champ d'application et entrée en vigueur*

Dans le respect des dispositions prévues, le présent accord s'applique à tous les offices sur le territoire national et entrera en vigueur le jour de sa signature. Le présent accord s'applique aux personnels salariés ainsi qu'aux agents relevant de la fonction publique territoriale.

Le changement de statut a eu pour conséquence le changement d'organisme d'assujettissement. Désormais, les OPH en tant qu'EPIC cotisent à l'Agefiph, conformément à la réglementation en vigueur et à la circulaire DGEFP n° 2006-06 du 22 février 2006 relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

Le présent accord s'inscrit donc dans ce nouveau cadre juridique. Les personnels salariés et ceux de la fonction publique territoriale qui peuvent être reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail sont éligibles au présent accord et sont désignés dans le présent accord comme personnes en situation de handicap ou personnes handicapées.

Pendant la durée du présent accord, les aménagements de postes de travail des fonctionnaires et agents territoriaux devant être effectués suite à une procédure de reconnaissance de leur handicap seront pris en compte par le présent accord.

Il est également rappelé aux offices qui n'auraient mené aucune action d'emploi direct ou de sous-traitance avec le milieu protégé en faveur de l'emploi de personnes handicapées qu'ils sont dans l'obligation de s'acquitter d'une majoration importante de la contribution à l'Agefiph, à hauteur de 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit leur effectif global. Ce risque de majoration est considéré par les parties comme très incitatif à la mise en œuvre d'une démarche ou d'une négociation d'un accord collectif d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

**Article 2**

*Durée, révision et dénonciation*

L'accord national est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et peut être modifié ou dénoncé par avenant dans la même forme que sa conclusion.

A l'issue du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification aux parties à la négociation et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail.

Selon la volonté des parties, la partie la plus diligente se chargera d'en demander l'extension.

**Article 3**

*Objectif*

Le présent accord se donne pour objectif majeur d'atteindre un taux d'emploi de personnes handicapées d'au moins 6 %, en :

- facilitant le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- mobilisant tout dispositif permettant le maintien dans l'emploi d'un salarié de la branche des OPH dont un incident de la vie entraînerait une situation de handicap ;
- mettant en place des moyens de communication et de formation pour faire évoluer les mentalités, les attitudes et les comportements face au handicap ;
- accompagnant dans leur démarche de reconnaissance les personnes en situation de handicap ;
- développant le recours au secteur protégé.

## CHAPITRE II

### MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE GLOBALE POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

#### Article 4

##### *Réalisation d'un diagnostic, conseil approfondi*

Pour accompagner en priorité les offices ayant besoin d'un plus grand accompagnement, les parties affirment, dans le cadre de l'application du présent accord, l'intérêt de conclure une convention de partenariat entre l'Agefiph et la fédération, qui aura notamment pour but d'affiner l'état des lieux réalisé au travers de l'enquête réalisée par la fédération auprès des offices publics de l'habitat.

Ainsi, les premiers mois de l'entrée en vigueur du présent accord seront consacrés à la réalisation d'un diagnostic au niveau de la branche des offices publics de l'habitat en définissant un cahier des charges entre les parties, de manière à enrichir l'ensemble des thèmes prévus dans le présent accord.

L'analyse des informations recueillies lors de la phase de diagnostic permettra de définir les conditions nécessaires à la réussite de la politique d'emploi en faveur des personnes handicapées, en précisant clairement les leviers à activer et les freins à lever pour atteindre les objectifs fixés à l'article 3.

Au niveau des offices, il est fortement recommandé de se faire accompagner par l'Agefiph ou le service Alther pour élaborer une politique d'emploi globale et cohérente fondée sur le dialogue social et la mobilisation des services. En préalable à cette politique de l'office, celui-ci réalisera une analyse de sa situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (bilan social, taux d'emploi des personnes handicapées...), partagée dans le cadre d'un dialogue social incluant le CHSCT ou, à défaut, toute autre institution représentative du personnel exerçant cette compétence, pouvant conduire à un diagnostic avec l'Agefiph.

Par ailleurs, il est rappelé que la négociation annuelle obligatoire est le cadre légal de l'examen périodique de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans chaque office public de l'habitat.

#### Article 5

##### *Clause de rediscussion*

A la fin du diagnostic et selon les préconisations qui auront été faites dans l'étude approfondie de la situation des OPH au regard de l'emploi des travailleurs handicapés, les parties évalueront l'opportunité d'ajuster les dispositions, le cas échéant par avenant, du présent accord dans un délai maximum de 24 mois.

## CHAPITRE III

### PROGRAMME D' ACTIONS PLURIANNUEL EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

#### Article 6

##### *Emploi des personnes en situation de handicap*

Les parties à l'accord déclarent que tous les emplois actuels ou à venir dans l'ensemble des activités des OPH sont ouverts aux personnes en situation de handicap. Dans le cadre du présent accord et de la convention entre l'Agefiph et la fédération à venir, il est mis en œuvre des actions pour favoriser la réception et l'examen de candidatures de personnes handicapées en adéquation avec les besoins en termes d'emploi, et de compétences dans les offices, de manière à créer les conditions pour un accueil adapté et une intégration durable de la personne recrutée.

Par ailleurs, un programme d'actions pluriannuel est mis en place au niveau de la branche professionnelle afin de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés. Ce plan d'action est mis en œuvre

avec l'appui de l'Agefiph à travers une convention visant à élargir et à renforcer la mobilisation des offices publics de l'habitat. Cette convention aura pour but de développer :

- l'information, le conseil et l'appui aux offices ;
- le réseau des partenaires externes ;
- la communication interne et externe sur ce thème dans la branche professionnelle.

Les parties au présent accord conviennent qu'une phase d'appropriation de la politique définie est un préalable nécessaire avant l'application de mesures concrètes et adaptées à chaque office permettant d'atteindre les objectifs qu'ils se fixent.

Elle pourra notamment permettre aux offices de modéliser leur propre diagnostic en tenant compte :

- de la situation socio-économique de chacun des offices ;
- de leur effectif global, leur pyramide des âges et des qualifications ;
- de l'analyse de la rotation quantitative et qualitative de leurs effectifs (embauches, retraites...) ;
- des contrats utilisés et utilisables pour l'embauche.

#### 6.1. Développer l'information, le conseil et l'appui aux offices

Dans le cadre de la convention entre l'Agefiph et la fédération, un conseil sera apporté aux offices identifiés comme prioritaires, car ayant besoin d'un plus grand soutien, afin de les inciter à privilégier des actions simples et adaptées au niveau local.

#### 6.2. Mettre en place et développer un réseau de partenaires externes

Pour participer activement à l'évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les OPH et pour diminuer la méconnaissance des relais spécialisés externes d'appui au recrutement, des partenariats seront noués au niveau national, notamment avec le réseau des Cap emploi et tous autres partenaires jugés utiles pour l'accompagnement à la réalisation des objectifs de chaque office.

#### 6.3. Développer la communication dans la branche professionnelle

Il est constaté que, jusqu'ici, aucune politique globale nationale n'a été impulsée par la branche professionnelle dans ce domaine. Pour pallier cela, la fédération s'engage, à la suite de la conclusion de la convention entre l'Agefiph et la fédération, à la mise en place de groupes d'échanges sur ce sujet avec, en priorité, des réunions d'information à destination des OPH. Ces réunions pourront être organisées aux niveaux national et régional en faisant appel, sur la base du volontariat, aux offices les plus avancés dans leur démarche et qui souhaiteront partager leurs pratiques et/ou réalisations.

### CHAPITRE IV

#### MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

##### **Article 7**

##### *Accompagnement des personnes en situation de handicap*

Les parties au présent accord rappellent le principe selon lequel tout personnel des OPH peut engager une démarche de reconnaissance du handicap et se faire accompagner s'il le souhaite par les services ressources humaines.

Cette demande d'accompagnement relève avant tout d'une démarche individuelle et volontaire, mais les offices publics de l'habitat seront néanmoins attentifs à actualiser, à pérenniser les connaissances et les pratiques des services ressources humaines, également à sensibiliser la hiérarchie afin d'améliorer l'orientation des personnes s'engageant dans la reconnaissance de leur handicap (MDAPH, CDAPH...).

## Article 8

### *Aménagement des postes de travail*

L'aménagement des postes de travail est considéré comme une procédure importante permettant l'amélioration des conditions de vie au travail.

Chaque fois que la situation le nécessite, les offices veilleront à l'aménagement des postes de travail, condition de réussite du maintien dans l'emploi des personnels des offices, aux différentes étapes de la vie professionnelle de la personne handicapée. L'appui de l'Agefiph leur permettra de mieux identifier les méthodes et possibilités de financement à cet égard, ainsi que de mieux en appréhender les effets vertueux sur leur contribution légale.

Les aménagements du poste de travail, dans toutes ses composantes, devront être étudiés par l'employeur en concertation avec le médecin du travail, éventuellement un ergonome, et avec la personne elle-même. La hiérarchie doit également être impliquée dans le processus, avec le souci constant du contenu et de l'organisation du travail de la personne au sein de l'équipe.

## Article 9

### *Adaptation aux mutations technologiques*

En cas d'introduction de nouvelles technologies dans les offices, ceux-ci viseront à en prévenir les effets par des dispositifs d'accompagnement adaptés à tous les personnels, y compris aux personnes handicapées.

Ils seront tout particulièrement axés sur l'adaptation de ces technologies pour les rendre accessibles aux salariés handicapés et maintenir leur employabilité.

## CHAPITRE V

### MESURES EN MATIÈRE DE FORMATION

Les parties au présent accord affirment que les personnes en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle au même titre que l'ensemble du personnel des offices publics de l'habitat. Cependant, la formation est un vecteur de changement des comportements et surtout d'adaptation des comportements des collaborateurs qui devront accueillir une personne en situation de handicap.

## Article 10

### *Formation des personnes en situation de handicap*

Il est constaté que l'accessibilité aux outils et programmes de formation est souvent un frein pour les personnes en situation de handicap pour accéder à la formation. Les offices s'assureront, lorsque cela s'avère opportun, que les formations sont dispensées dans des conditions matérielles et pédagogiques compatibles avec le type de handicap de la personne bénéficiaire de la formation.

Les offices veilleront également à ce que les besoins spécifiques de formation d'un travailleur handicapé puissent être exprimés lors des entretiens annuels d'évaluation avec la hiérarchie et remontés auprès du service des ressources humaines.

## Article 11

### *Formation des équipes pour accueillir des personnes en situation de handicap*

Que ce soit dans le cadre d'un maintien dans l'emploi ou du recrutement d'une personne en situation de handicap, les parties convergent sur le fait que c'est l'ensemble de l'équipe qui doit être impliquée dans l'accueil d'une personne handicapée. A cet effet, la formation de l'équipe accueillante doit être réalisée le plus tôt possible. Pour la réalisation de ces besoins, les partenaires sociaux ren-

voient à la CPNEF la responsabilité de réfléchir et de mettre en place un projet qualifié de branche qui aura une approche métier et pluridisciplinaire à l'attention principalement de l'encadrement.

Ce projet une fois validé par les membres de la CPNEF sera présenté à l'OPCA de branche pour étudier ses modalités de financement.

## CHAPITRE VI

### RECOURS AUX PRESTATIONS EXTERNES

Selon les résultats de l'enquête menée par la fédération, 183 OPH ont déclaré avoir eu recours à celles-ci sur les 3 dernières années. En 2011, 63 % des OPH ont eu recours à des emplois indirects dans le secteur protégé.

#### **Article 12**

##### *Développement du recours au secteur protégé*

Le recours à la prestation externe étant une réalité économique intangible du secteur professionnel, les parties s'accordent pour reconnaître que ce recours représente une voie complémentaire pour l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail.

A ce titre, les offices poursuivront les coopérations établies avec les organismes fédérant ce secteur, de manière à développer les possibilités d'achat aux ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et aux EA (entreprises adaptées).

Dans ce cadre, les offices rechercheront, avec l'appui financier de l'OPCA, la mise en œuvre d'un projet qualifié de branche concourant à une meilleure définition des besoins en la matière.

Enfin, les offices s'engagent à solliciter auprès de leurs prestataires chaque fois que cela sera possible et opportun la preuve faite par ces derniers de leur politique en faveur des personnes en situation de handicap.

## CHAPITRE VII

### MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

#### **Article 13**

##### *Mission nationale handicap*

Une mission nationale handicap sera instituée au sein de la fédération des offices publics de l'habitat pour coordonner les actions conduites en faveur de la promotion de l'emploi des personnes handicapées, dans le cadre de la convention passée entre la fédération et l'Agefiph.

Elle pilote et suit la politique définie au niveau national, en étant force de propositions pour élaborer et mettre en œuvre des actions concrètes auprès des offices.

Par ailleurs, elle établit un budget prévisionnel annuel en fonction des orientations et de la politique arrêtée par le présent accord. Elle assure la gestion de ce budget, la qualification et le suivi des dépenses des organismes en application de cet accord et de la convention avec l'organisme financeur habilité.

Elle établit un bilan annuel quantitatif et qualitatif des réalisations nationales avec les coûts que cela a représenté dans le budget. Ce bilan est transmis à la commission paritaire nationale qui sera chargée du suivi du présent accord.

#### **Article 14**

##### *Communication et information*

La fédération des offices publics de l'habitat organisera la communication de façon adaptée et accessible à tous ses adhérents. Pour ce faire, des actions de communication seront mises en œuvre pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble de ses adhérents. En outre, une

rubrique sera prévue sur le thème du handicap et accessible à l'ensemble de ses adhérents mais également à l'ensemble des personnels sur le nouveau site internet de la fédération ainsi que par tout autre moyen adapté.

Les actions susvisées comporteront également une communication à destination des CHSCT des offices, de façon à ce qu'ils soient informés et se saisissent des termes du présent accord.

Tous les personnels pourront ainsi connaître les modalités d'intervention de la mission nationale handicap et les prestations dont les offices peuvent bénéficier afin d'accueillir des travailleurs handicapés.

Pour la réalisation de ces actions de communication et la mise en place des partenariats nationaux, la fédération des offices publics de l'habitat pourra s'adjoindre les services d'experts dans le domaine du handicap.

Fait à Paris, le 15 janvier 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNOPH.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

SP CGT ;

FSPSS FO ;

UNSA territoriaux.