

Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE**  
**DE LA RÉCUPÉRATION**

---

**ACCORD DU 13 JUIN 2018**  
**RELATIF À L'INSERTION, AU MAINTIEN**  
**ET À LA FORMATION DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP**

NOR : ASET1850996M  
IDCC : 637

---

Entre :

FEDEREC,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et près de 27 000 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières.

Pour préserver l'environnement, comme pour faire face à la diminution des ressources naturelles, le recyclage permet de valoriser les matières contenues dans les déchets, grâce notamment aux progrès des technologies de dépollution et de tri.

Le secteur est au centre de l'économie circulaire ; il consiste, au sens propre, à « réintroduire dans un cycle » un déchet qui, par définition, est en fin de vie.

La branche du recyclage est en profonde mutation. Les entreprises connaissent un phénomène de structuration important lié à de nouvelles obligations réglementaires, l'évolution des marchés et de la société.

Les évolutions impactant les entreprises sont synthétisées ci-dessous :

- renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération et sur la professionnalisation des salariés ;
- cadre réglementaire en pleine évolution ;
- accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ;
- concentration du secteur – structuration du marché par les éco-organismes ;
- économie circulaire – développement durable, transition énergétique, révolution numérique, sobriété carbone, réduction de l'impact environnemental du transport, impression 3D, économie collaborative, du partage, de la fonctionnalité

Sur le plan du social, la branche est devenue naturellement un acteur clé sur le champ de l'emploi et de la formation pour répondre à ses clients en attente d'une qualité toujours plus élevée de la matière recyclée, et aux évolutions technologiques des entreprises.

C'est ainsi que la fédération et ses partenaires sociaux initient, depuis plusieurs années, une politique nationale de branche responsable pour les 26 000 salariés concernés à travers des négociations de branche et des contractualisations avec les pouvoirs publics. La branche accompagne ainsi la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et a investi dans l'ingénierie emploi et formation, consciente de la valeur des ressources humaines des entreprises.

Pour autant, la branche souffre d'un déficit d'image et les recrutements sont parfois difficiles alors que les entreprises offrent une pluralité d'emplois non délocalisables et permettant des évolutions internes.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité courant 2016 réaliser un diagnostic de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, et ont, dans ce cadre, mis en place une collaboration avec OPCALIA et l'AGEPFIH.

L'enjeu principal de ce partenariat était articulé autour de l'accompagnement des TPE/PME de la branche sur un sujet dont les partenaires sociaux ont conscience qu'il reste souvent mal appréhendé par le grand public et les entreprises.

Il était par conséquent indispensable de donner à la branche les moyens d'un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans un secteur industriel où les préjugés peuvent être nombreux face au handicap

L'objectif du présent accord est de décliner sur les territoires les outils et partenariats nécessaires à :

- la formation des demandeurs d'emploi handicapés ;
- une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi ;
- la qualité de l'accompagnement et du conseil aux entreprises.

Cet objectif sera facilité par la structuration de la branche en particulier de la fédération patronale qui possède 13 filières (métaux, métaux non ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons, déconstruction automobile, verre, solvants, palettes et bois, plumes et duvets, déchets du BTP, DEEE (déchets électriques et électroniques), déchets organiques) et 8 délégations en région, permettant ainsi des actions ciblées et régionalisées respectant une politique et une cohérence nationale.

Chiffres clés et constats du diagnostic réalisé dans la branche par le cabinet JLO Conseils – année 2016 :

#### Données clés du diagnostic

##### a) Établissements et effectifs d'assujettissement

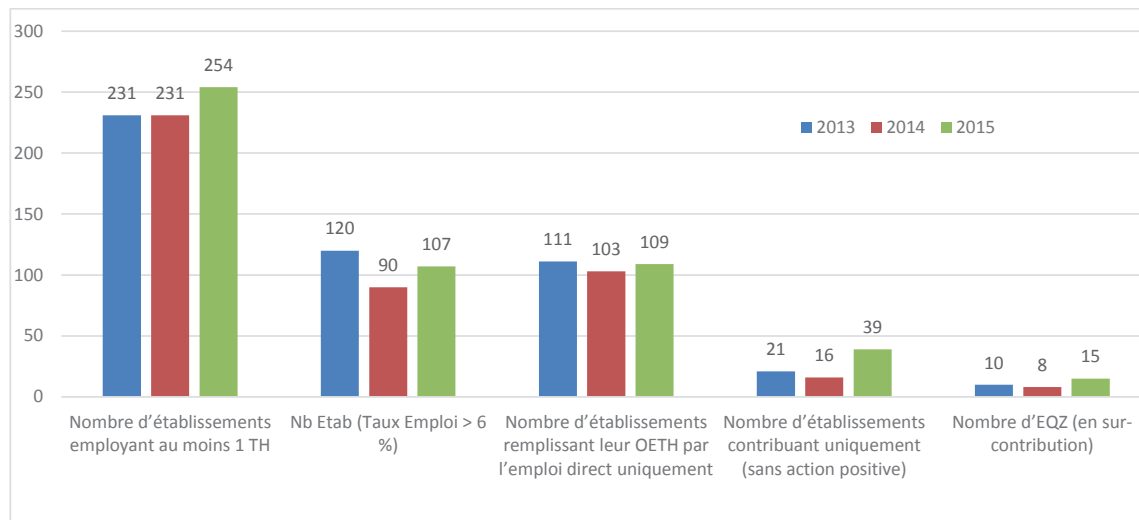
En 2015, on recense 328 établissements assujettis. Le nombre d'établissements assujettis est en progression après une baisse en 2014.

Les 4 premières régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France et Grand Est) représentent plus de 50 % des établissements assujettis.

En 2015, on recense 17 867 effectifs assujettis. L'effectif assujetti suit l'augmentation du nombre d'établissements avec une progression de 4 % entre 2013 et 2015.

#### b) Évolution du taux d'emploi de TH

##### Réponse à l'obligation d'emploi

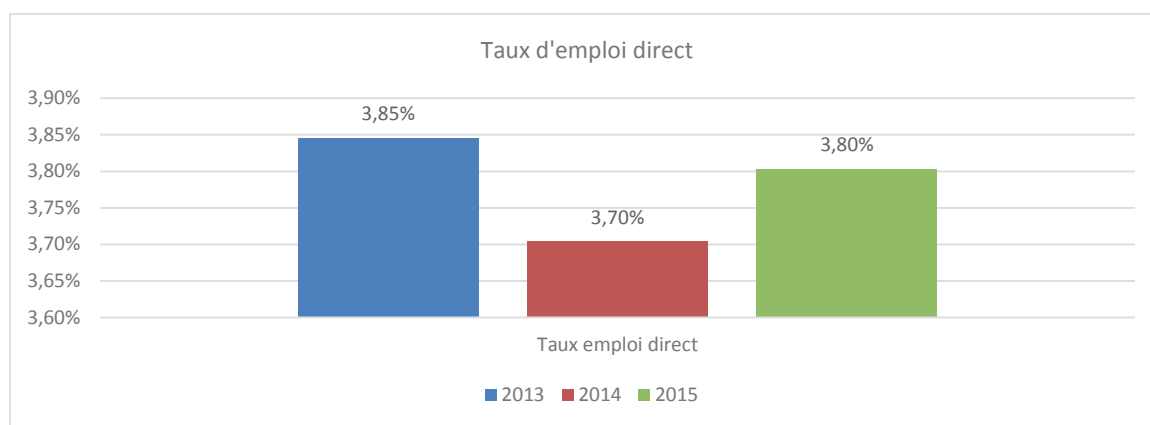


Les établissements employant au moins un travailleur handicapé progressent mais le nombre d'établissements contribuant uniquement financièrement par le versement de la contribution ou ceux à quota zéro sont en augmentation.

##### Évolution du taux d'emploi global

En 2015, le taux d'emploi global moyen dans la branche est de 4,36 %. Ce taux est stable au total des 3 années entre 2013 et 2015. Il est supérieur à la moyenne nationale (3,3 %) de plus d'un point. En comparaison, le taux moyen dans l'industrie était de 3,9 % en 2013.

##### Évolution du taux d'emploi direct



Pour une obligation d'emploi cumulée de 901 bénéficiaires en 2015, la branche emploie 679,63 UB en emploi direct la même année.

De façon globale, le nombre total d'unité bénéficiaire (UB) en emploi direct est en progression sur les 3 années malgré la baisse de quelques régions (Normandie – PACA).

Le taux d'emploi direct fluctue selon les années pour atteindre 3,80 % en 2015.

## Évolution du taux d'emploi indirect

Comme le taux d'emploi direct, le taux d'emploi indirect fluctue suivant les années. Après une progression entre 2012 et 2014, il baisse en 2015 pour revenir à son niveau de 2013. Les marges de progression existent sur ce taux indirect.

Après une baisse en 2014, le nombre d'établissement ayant un taux d'emploi inférieur à 1 % est revenu à son taux de l'année 2013.

Entre 2013 et 2015, le nombre d'établissements ayant un taux d'emploi > 6 % s'est également réduit.

Le nombre d'établissement à faible taux d'emploi reste relativement important. Des efforts pourront être menés spécifiquement sur cette cible.

## Évolution du montant de la contribution AGEFIPH 2013-2015

Les entreprises de la branche ont versé une contribution cumulée équivalente à 495 322 € en 2015. Sur les 3 dernières années, le montant ne cesse de fluctuer.

À noter que le secteur de la collecte des déchets non dangereux comporte beaucoup d'ECAP (emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières). Les métiers de conducteurs (dont la plupart sont ECAP) y sont bien représentés.

c) Répartition des bénéficiaires (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés) par catégorie socioprofessionnelle et par métier.

60 % des effectifs salariés de la branche travaillent dans 4 domaines d'activité : les métaux ferreux et non ferreux (20 %), les déchets industriels banals (15 %), les papiers cartons (14 %) et les plastiques (11 %).

Les BOETH sont répartis sur près de 50 métiers différents. Les 3 premiers métiers par le nombre (ouvriers du tri, de l'emballage, de l'expédition non qualifiés, les conducteurs routiers et grands routiers, les ouvriers non qualifiés divers de type industriel) représentent plus de 50 % des effectifs.

Le total des ouvriers « non qualifiés » représente également près de 50 % de l'effectif avec 242 salariés.

Il s'agit d'un atout dans la mesure où ces postes ne nécessitent pas un niveau de qualification élevé et que la majorité des BOETH ont un niveau inférieur ou égal au niveau V.

En revanche, certains de ces emplois peuvent présenter des contraintes physiques ou des conditions d'emplois peu compatibles avec certaines typologies de handicap. Les métiers de conducteurs (qui font partie des ECAP) arrivent ensuite

Les plus de 50 ans représentent la moitié des bénéficiaires (50 %) dont 28 % ont plus de 55 ans.

Une bonne partie d'entre eux vont partir à la retraite dans les 5 prochaines années ce qui va avoir pour effet mécanique de faire baisser le taux d'emploi.

Les BOETH de plus de 50 ans sont à comparer à l'ensemble des salariés de la branche (77 % de moins de 50 ans) et à celle des BOETH en emploi au niveau national (42 % de moins de 50 ans). L'âge moyen d'un salarié de la branche est de 42,3 ans.

À noter également que 246 bénéficiaires (28 %) ont plus de 55 ans alors que cette tranche d'âge ne représente que 13 % des salariés de la branche.

Les 3/4 des salariés concernés ont une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, suivent ensuite les bénéficiaires ayant un accident du travail/maladies professionnelles pour 20 %. Ces 2 catégories représentent 95 % du total des BOETH.

Recrutements de travailleurs handicapés : l'analyse des pyramides des anciennetés des BOETH montre qu'il y a eu très peu de recrutements, en tous cas pérennes, sur cette population durant les 2 dernières années.

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

### *Objectifs de l'accord*

Les grands axes d'intervention couverts par l'accord seront les suivants :

- informer et sensibiliser les entreprises de la branche au recrutement et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- développer une culture sur le sujet du handicap ;
- professionnaliser les entreprises sur le sujet du handicap afin de favoriser le recrutement, l'emploi et la formation des salariés concernés ;
- faciliter le recrutement des salariés en situation de handicap ;
- communiquer entre acteurs concernés et entreprises de la branche afin de développer l'emploi ;
- développer le maintien dans l'emploi.

## **Article 2**

### *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle des industries et commerces de la récupération, quelles que soient leur taille et leur situation géographique.

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés considérant que le handicap un thème qui doit concerner l'ensemble de la profession.

Pour autant, les règles légales sur les obligations des entreprises selon les effectifs sur cette thématique s'appliqueront de manière automatique.

## **Article 3**

### *Mise en œuvre de l'accord*

#### **AXE 1**

#### **PROFESSIONNALISATION ET INFORMATION DES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES**

#### **Actions sur la partie individuelle**

##### **Action 1**

##### **Sensibilisation et information**

Enjeu : rappeler aux entreprises de la branche les enjeux positifs d'une politique du handicap au sein de l'entreprise

S'appuyer sur l'AGEFIPH pour qu'elle puisse organiser des rendez-vous auprès de la cible prioritaire (entreprises en sur contribution ou contribuant uniquement sans action positive) pour la sensibiliser au thème du handicap et l'informer des possibilités d'actions.

##### **Action 2**

##### **Appui aux entreprises**

Enjeux : informer et accompagner les entreprises de la branche, en majorité les PME, sur la nécessité de travailler sur le champ du handicap, notamment à travers l'outil « stratégie handicap » d'OPCALIA.

Au niveau de la branche, permettre une consolidation des données pour orienter les axes de travail à déployer dans le futur.

- proposer aux entreprises de la branche l'outil d'OPCALIA « Stratégie Handicap » (état des lieux et préconisation d'un plan d'actions).

Dans ce cadre, la branche s'appuiera sur son OPCA, OPCALIA, pour faire bénéficier les entreprises de la branche des outils créés sur le sujet ;

– favoriser les POE sur les territoires.

Indicateurs : nombre d'entreprises accompagnées, rapport consolidé sur les données analysées.

### **Actions sur la partie collective**

Enjeu : profiter d'une dynamique collective pour passer les messages clés autour du handicap. Professionnaliser les partenaires sociaux et les dirigeants du secteur.

Action 1 : faire intervenir les partenaires « handicap » lors des AG régionales de FEDEREC (8 régions) ou lors de réunions adhérents.

Action 2 : inviter ces partenaires en commission paritaire pour présenter leurs services aux partenaires sociaux (délégation patronale et syndicale).

Action 3 : Mobiliser la commission jeunes de FEDEREC (jeunes chefs d'entreprises ou jeunes cadres) pour sensibiliser leurs collègues. Objectif : prévoir une intervention des partenaires handicap au cours d'une réunion nationale ou/et réunions régionales.

Indicateurs : nombre de réunions organisées, nombre de participants

## **AXE 2**

### **RECRUTEMENT ET INTÉGRATION**

Enjeu : faire connaître la branche, ses emplois et sa politique formation aux partenaires du secteur du handicap afin d'aider au recrutement d'un secteur qui embauche des emplois non délocalisables, et de tous niveaux.

Appui au recrutement via la préqualification et l'alternance.

Favoriser les contrats Prodiat.

Augmenter les financements pour les publics prioritaires en section paritaire professionnelle (partenaires sociaux).

Indicateurs : nombre de contrats en alternance avec des personnes en situation de handicap signés sur la période de la convention, montant des financements revus en SPP.

## **AXE 3**

### **DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE DU HANDICAP**

Enjeu : former les tuteurs, les managers et de manière générale les salariés à la connaissance du handicap en entreprise.

– Mettre en place une formation de sensibilisation au handicap via l'organisme de formation de la fédération : Formarec.

Cible : tuteurs, managers, équipes d'accueil

Indicateurs : nombre de sessions de formations, nombre d'entreprises formées.

## **AXE 4**

### **COMMUNICATION GLOBALE**

Enjeu : l'industrie souffre d'une image peu encline à l'embauche de personnel handicapé compte tenu des spécificités des activités. Inversement, les personnes en situation de handicap sont parfois perçues comme ne pouvant pas travailler en industrie car les entreprises identifient trop souvent le handicap à un problème moteur invalidant.

Il s'agit de casser les préjugés et d'inciter les entreprises et les demandeurs d'emploi à embaucher ou maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap.

- mettre en œuvre des actions de communication grâce aux outils d'OPCALIA et branche (fil FEDEREC transmis aux adhérents de FEDEREC mensuellement) ;
- poursuivre la promotion du guide handicap réalisé en 2016 (mise en ligne sur le site [www.metiers-recyclage.info](http://www.metiers-recyclage.info) et [www.federrec.com](http://www.federrec.com)) ;
- prévoir 4 temps forts sur la communication dans le fil FEDEREC avec des témoignages d'entreprises :

Thématiques à aborder en 2018/2019

- la DOETH ;
- l'alternance ;
- le secteur protégé ;
- le maintien dans l'emploi.
- diffusion d'outils et de guides proposés par l'AGEFIPH ou OPCALIA afin d'inviter les salariés à se déclarer surtout dans les situations de risque d'inaptitude – Diffuser ces outils à l'attention des entreprises afin qu'elles le remettent à leurs salariés – Mettre à disposition des entreprises la boîte à outils OPCALIA, en complément du kit de fiches dédiées au recyclage (témoignages vidéos, bande dessinée HandiPotins, etc.).

## AXE 5

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS EN POSTE :

ANTICIPER LES SITUATIONS D'INAPTITUDE ET LES RUPTURES D'EMPLOI

Enjeu : mobiliser les entreprises autour de l'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière (cf. kit OPCALIA).

### Article 4

*Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH*

Les partenaires sociaux ont le souhait de construire le projet de manière participative, créer des synergies, partager sur les difficultés rencontrées et mutualiser les bonnes pratiques tout en favorisant la création d'outils sur la thématique du handicap.

La partie patronale étant organisée sur 8 territoires, elle favorisera les rencontres et les échanges avec les acteurs régionaux et locaux de l'AGEFIPH et ceux de l'emploi.

- les 8 régions FEDEREC seront mobilisées pour décliner sur leurs territoires les différents axes de travail et mobiliser les acteurs concernés. La fédération réunit régulièrement ses adhérents lors de réunions d'information, de visites de sites et d'assemblées générales, cette dynamique devra permettre de communiquer et de sensibiliser les entreprises aux objectifs fixés par les partenaires sociaux ;
- un point d'avancement des projets sera régulièrement réalisé en CPPNI avec l'ensemble des partenaires sociaux sous l'égide de la présidence (environ 5 réunions/an) ;
- le réseau des référents OPCALIA sera mobilisé pour travailler en synergie avec la branche avec leurs outils dédiés.

### Article 5

*Dépôt. – Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)