

Brochure n° 3190

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

AVENANT N° 3 DU 21 MARS 2019
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2007 RELATIF À L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1950991M
IDCC : 2150

Entre :

FNESH,

D'une part, et

CGT SP ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Historique du partenariat

Le partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap » au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction du 1^{er} accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche (CGT-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC, CFDT, SNPHLM, SNIGIC) le 19 juin 2007.

Cet accord de branche porte les ambitions des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formalisation du partenariat avec l'AGEFIPH.

Ce partenariat a donné lieu à la signature successive de trois conventions de partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH :

- une première convention triennale pour la période 2008-2010 et reprenant les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2007 ;
- une deuxième convention triennale pour la période 2011-2013 et repris à l'unanimité des partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un premier avenant du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de juin 2007 ;
- une troisième convention pour la période initialement envisagée 2014-2016 et prorogée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des signataires par l'avenant n° 2 du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007.

Rappel des résultats des précédents partenariats

Première convention : 2008-2010

La fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant en 2008 une première convention de partenariat couvrant la période 2008 à 2010.

Cette convention, portant sur la période 2008 à 2010, a constitué une feuille de route et un outil pédagogique, 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 dite « Action Handicap » au sein de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions 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 par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès du secteur adapté ou protégé, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'action handicap de la fédération, en 2010, seules 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième convention : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur engagement à compter de 2011 pour amener les ESH à être de plus en plus autonome sur le thème du handicap et en faisant un élément intégré des méthodes de travail au sein de l'organisation et du management.

La branche professionnelle des ESH s'est ainsi fixée pour objectif de professionnaliser et outiller les ESH à travers plusieurs actions :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques avec pour ambition d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- développer la communication interne et externe avec la création de plusieurs supports de communication personnalisables par chaque ESH pour diffusion en interne ;
- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostic et de construction de plan d'actions ;
- déployer plusieurs actions de formation dans le cadre du catalogue du Fonds Paritaire de formation des ESH ;
- réalisation d'un diagnostic ergonomique sur le métier de gardien d'immeubles avec le cabinet NOVERGO.

Afin de suivre le niveau d'avancement de ces grandes orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un indicateur clé : le taux d'emploi consolidé de la branche des ESH, à partir du recueil des DOETH des ESH au cours d'une enquête annuelle.

Troisième convention : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur partenariat dans le cadre d'une troisième convention visant à pérenniser les démarches handicap dans les ESH et articulée autour de 7 axes de déploiement et d'expérimentations.

Dans le cadre de cette convention, la fédération a notamment créé en 2016, « ESOP – Le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social » en partenariat avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat. Ce dispositif résulte de l'expérimentation réalisée en 2017 en Île-de-France auprès de 7 bailleurs sociaux et ayant permis à 9 demandeurs d'emploi d'obtenir le titre à finalité professionnelle de l'AFPOLS de niveau III (enregistré au RNCP) « Chargé(e) de gestion locative sociale ».

L'ambition du dispositif ESOP est de pouvoir proposer des parcours de formation à destination des travailleurs handicapés (demandeurs d'emploi et salariés des ESH/OPH) afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires pour exercer un métier au sein du secteur du logement social.

Parmi les autres expérimentations menées au cours de cette convention, l'expérience de mise à disposition d'un référent handicap à temps partagé dans les ESH appelé encore « Jobsharing » est à signaler. Cette action, a permis à 10 ESH du territoire métropolitain et outre-mer de bénéficier d'un accompagnement sur le renforcement de leur politique handicap en interne.

Enfin, une formation en ligne et à distance « MOOC – Manager une personne handicapée dans les ESH » a été développée en 2016 dans le cadre de cette convention. Cette formation, d'une durée de 4 heures répartie sur 4 semaines, est déclinée en trois modules de formation : « Le handicap : de quoi parle-t-on ? », « comprendre les besoins spécifiques et mettre en œuvre une compensation adaptée » et le « management au quotidien ».

Enjeux de la convention de partenariat 2018-2021

Avec un taux d'emploi global de 5,56 % en 2017, la branche des ESH est au-dessus de la moyenne nationale de 3,4 % (source AGEFIPH - 2017). Près de 85 % des ESH atteignent leur obligation d'emploi TH.

Il est à noter également qu'aucune ESH soumise à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « établissement à quota zéro » (EQZ). Pour rappel, en 2009, le secteur recensait 49 EQZ.

Si ces résultats sont encourageants, des solutions de progrès sont encore identifiables. Afin de réaffirmer ses ambitions et enrichir ses actions et son accompagnement sur le thème du handicap, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont souhaité se réengager avec le renouvellement de leur partenariat et pour la période 2018-2021.

Les principaux enjeux soutenus par cette convention de partenariat viseront à :

- poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, d'accès à la qualification et de développement des compétences, de personnes handicapées afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une RQTH (retraites, usures professionnelles, vieillissement...);
- offrir aux demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche un accès à l'emploi par le biais de l'alternance, et notamment dans le cadre du dispositif ESOP ;
- renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes ;

- prolonger l’accompagnement des ESH pour le recours au secteur adapté-protégé et promouvoir l’accueil des stagiaires ;
- renouveler les outils de communication de l’« Action Handicap » de la fédération.

La fédération des ESH déclinera son plan d’action en cinq axes de travail :

- favoriser l’intégration des TH et développer le recrutement dans les ESH ;
- développer le maintien dans l’emploi des collaborateurs handicapés et accompagner la réorientation professionnelle ;
- accompagner, sensibiliser et former dans les ESH ;
- partager et diffuser l’information dans les ESH ;
- inciter la coopération avec le secteur adapté-protégé.

Article 1^{er}

Modification du plan d’action triennal

Les dispositions du plan d’action mis en place en 2007 pour 3 ans, mis à jour en 2011 puis en 2014 sont remplacées par les dispositions du nouveau plan triennal faisant l’objet d’une nouvelle convention conclue avec l’AGEFIPH sur la période 2018-2021.

Le présent avenant à l’accord-cadre du 19 juin 2007 emporte engagement de ses signataires selon les principes et modalités fixés dans la quatrième convention de partenariat entre la fédération des ESH et l’AGEFIPH.

Ladite convention, présentant l’historique du partenariat, les bilans des conventions passées ainsi que le plan d’action du nouveau partenariat est annexée au présent accord et en fait partie intégrante.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les ambitions soutenues par le plan d’action triennal 2018-2021 visant toutes les entreprises de la branche professionnelle, les parties signataires du présent accord considèrent qu’il n’y a pas de spécificités d’application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Durée et date d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Article 4

Révision

En application de l’article L. 2261-7 du code du travail, sont seuls habilités à engager la procédure de révision de cet accord :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et signataires ou adhérentes du présent accord ;
 - une ou plusieurs organisations patronales signataires ou adhérentes et représentatives dans le cadre de l’extension,
- à l’issue du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d’application ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l’extension.

Article 5

Dénonciation

En application de l'article L. 2261-9 du code du travail, l'accord peut être dénoncé par les parties signataires dans un délai de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires du présent accord. Elle doit également donner lieu à dépôt.

Les effets de la dénonciation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 6

Dépôt et extension

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION NATIONALE ENTRE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES SOCIALES POUR L'HABITAT ET L'AGEFIPH

Entre les soussignés :

L'association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), association régie par la loi de 1901 agréée par le ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité, dont le siège est 192, avenue Aristide-Briand, 92226 Bagneux, sous le numéro SIREN 349 958 876, représentée par la présidente,

D'une part,

Ci-après dénommée l'AGEFIPH,

La fédération nationale des SA d'HLM, association régie par la loi de 1901 déclarée au JO en 1927, dont le siège est 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris, sous le numéro SIREN 434 857 009, représentée par la présidente,

D'autre part,

Ci-après dénommé le cocontractant.

PRÉAMBULE

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat

Créée en 1927, la fédération des ESH est l'organisation professionnelle nationale représentative qui regroupe l'ensemble des sociétés anonymes et fondations d'habitations à loyer modéré, également appelées entreprises sociales pour l'habitat.

Dans le cadre de leurs missions d'intérêt général, les ESH s'engagent aux côtés des collectivités locales pour apporter une réponse adaptée, évolutive et pérenne aux besoins de logements sociaux.

Les ESH logent 5 millions de personnes dans un parc de plus de 2,3 millions de logements, sur tout le territoire métropolitain et en outre-mer.

Les ESH produisent plus d'1 logement social sur 2 chaque année, contribuant à soutenir le secteur du BTP par les activités liées à la construction neuve et à la réhabilitation.

Ses principales missions sont les suivantes :

Représenter les ESH

La fédération représente les intérêts des ESH auprès des pouvoirs publics, acteurs locaux et des partenaires privés afin de faire connaître leur action, d'améliorer leur cadre d'intervention et d'anticiper l'évolution de leur environnement.

Renforcer la performance des ESH

La fédération développe un ensemble de services et d'outils utiles à ses adhérents et visant à renforcer leur performance : analyses financières et comptables, outils de benchmarking et de prévision financière, accompagnement de l'innovation, pilotage de la branche professionnelle et appui en matière de ressources humaines, conseil juridique...

La fédération des entreprises sociales pour l'habitat est membre de l'union sociale pour l'habitat (USH).

En lien avec les services de l'État et la caisse de garantie du logement locatif social (CGLLS), elle participe au dispositif public de prévention des difficultés financières des bailleurs sociaux, par un suivi des sociétés dans le cadre de son dispositif d'autocontrôle.

La branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat

La branche professionnelle des entreprises sociales pour l'habitat (ESH) réunit 220 sociétés anonymes et fondations d'HLM couvertes par la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (brochure n° 3190 - IDCC 2150).

Représentée par la fédération des entreprises sociales pour l'habitat et les six organisations syndicales de salariés représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA), la branche professionnelle mène une politique active pour l'emploi et la formation des salariés de son secteur.

Au sein des entreprises sociales pour l'habitat sont regroupés 34 600 collaborateurs, en 2017 (rapport de branche 2018) composées de 43 % d'hommes et 57 % de femmes.

L'âge moyen des salariés du secteur est de 44 ans, et l'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 10 ans. En 2017, 6 092 recrutements ont été réalisés dans le secteur.

L'effectif du secteur est réparti selon leur contrat de travail comme suit :

- 92,6 % en CDI, dont 8,3 % à temps partiel ;
- 5,1 % en CDD ;
- 1,3 % en contrat de professionnalisation ;
- 1,0 % de contrats aidés.

Par ailleurs, les catégories socioprofessionnelles des salariés se répartissent de la manière suivante :

- 6,8 % d'ouvriers ;
- 38,1 % d'employés ;
- 36,2 % d'agents de maîtrise ;
- 18,9 % de cadres

En application de l'article 7 de la partie I et de l'article 1^{er} de la partie III de la convention collective des ESH du 27 avril 2000, deux instances paritaires préparent, négocient et suivent l'application des dispositions conventionnelles au sein de la branche professionnelle :

- la commission paritaire nationale (CPN) est l'instance où sont abordées les questions de rémunérations et minima conventionnels, les dispositions de la convention collective, les dispositions légales à articuler avec les enjeux de la branche professionnelle, et également les enjeux du handicap ;
- la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) est l'instance où les partenaires sociaux évoquent toutes questions en lien avec la politique emploi et formation de La branche (catalogue de branche, dispositifs de formation, relation avec l'OPCA...).

Historique du partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH

Le partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH résulte des conclusions de l'étude paritaire relative à « l'analyse des emplois adaptés à l'accueil des personnes en situation de handicap » au sein de la branche réalisée en 2006 avec le soutien de l'AGEFIPH.

Les résultats de cette étude ont permis la construction du 1^{er} accord-cadre de branche en faveur du développement de l'emploi des personnes handicapées signé par la fédération des ESH et l'ensemble des organisations syndicales de la branche le 19 juin 2007. Cet accord de branche porte les ambitions des partenaires sociaux de la branche et a été un point d'appui à la formalisation du partenariat avec l'AGEFIPH.

Ce partenariat a donné lieu à la signature de trois conventions de partenariat entre l'AGEFIPH et la fédération des ESH :

- une première convention triennale pour la période 2008-2011 et reprenant les termes de l'accord de branche signé à l'unanimité des organisations syndicales en 2007 ;
- une deuxième convention pour la période 2011-2013 et repris par les partenaires sociaux de la branche dans le cadre d'un avenant unanime du 12 avril 2011 à l'accord-cadre de juin 2007 ;
- une troisième convention pour la période initialement envisagée 2014-2016 et prolongée jusqu'au 30 juin 2018 et là aussi, réaffirmée à l'unanimité des signataires par un avenant du 22 octobre 2014 à l'accord de branche de 2007.

Première convention : 2008-2010

À partir de 2008, la fédération des ESH s'est engagée aux côtés de l'AGEFIPH en signant une première convention de partenariat couvrant la période 2008 à 2011.

Cette convention a constitué une véritable feuille de route et un outil pédagogique, 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 dite « Action handicap » au sein de la fédération des ESH via l'ouverture d'un poste de chargé de mission dédié.

À l'issue de ces 3 premières années de mise en œuvre du projet, il a été déployé de nombreuses actions 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 par un recrutement, l'accueil d'un stagiaire, l'achat d'une prestation auprès des secteurs adaptés ou protégés, etc. En mars 2007, il était comptabilisé 49 établissements EQZ au sein de la branche.

Après avoir été contactées, conseillées et accompagnées par l'Action handicap de la Fédération, en 2011, seules 3 ESH étaient toujours EQZ.

Deuxième convention : 2011-2013

La fédération des ESH et l'AGEFIPH ont renouvelé leur engagement à compter de 2011 pour amener les ESH à être de plus en plus autonome sur le thème du handicap et en faisant un élément intégré des méthodes de travail au sein de l'organisation et du management.

Cet engagement a également été matérialisé par un avenant à l'accord de branche de 2007, signé en date du 12 avril 2011.

La branche professionnelle des ESH s'est ainsi fixée pour objectif de :

- développer l'information, le conseil et l'appui aux entreprises ;
- valoriser les bonnes pratiques avec pour ambition d'essaimer au profit de l'ensemble des salariés de la branche ;
- développer la communication interne et externe avec la création de plusieurs supports de communication personnalisables par chaque ESH pour diffusion en interne ;
- poursuivre l'accompagnement des petites et moyennes structures dans une démarche de diagnostic et de construction de plan d'actions.

Afin de suivre le niveau d'avancement de ces grandes orientations, la fédération s'est appuyée sur l'analyse d'un indicateur clé : le taux d'emploi consolidé de la branche des ESH, à partir du recueil des DOETH des ESH dans le cadre d'une enquête annuelle réalisée par la fédération des ESH.

Troisième convention : 2014-2018

En 2014, la fédération des ESH et l'AGEFIPH ont réaffirmé leur partenariat dans le cadre d'une troisième convention visant à pérenniser les démarches handicap dans les ESH.

Articulée autour de 7 axes de déploiement, cette convention a permis d'expérimenter des actions innovantes.

Dans le cadre de cette convention, la fédération a notamment créé en 2016, « ESOP – Le dispositif de formation pour personnes handicapées au métier de l'habitat social » en partenariat avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat (OPH, autre branche de l'habitat social).

C'est ainsi que pour la 1^{re} promotion, 7 bailleurs sociaux d'Île-de-France, dont 4 ESH, se sont engagés dans la démarche, permettant l'ouverture de 11 postes de « Chargé(e) de gestion locative sociale » – métier clé du logement social –.

À l'issue d'un événement jobdating ⁽¹⁾ organisé en janvier 2017 à Paris ayant permis à chacun des employeurs de finaliser leur recrutement, 11 demandeurs d'emploi ont pu intégrer le dispositif décliné en deux temps : un parcours de pré-qualification de 25 jours, sous forme de préparation opérationnelle à l'emploi (POE), suivi d'un contrat de professionnalisation de 12 mois.

À l'issue d'une année de formation, 9 demandeurs d'emploi ont obtenu un titre à finalité professionnelle de niveau III (enregistré au RNCP). Quatre d'entre eux ont obtenu un emploi directement à l'issue de leur formation (3 dans le secteur du logement social et 1 dans le secteur de l'immobilier privé).

Quant aux 5 autres stagiaires ils étaient dans l'attente d'opportunité professionnelle.

Trois mois après la formation, sur les 9 certifiés : 5 sont en emploi, 2 en recherche d'emploi et 1 n'a pas répondu à l'enquête.

L'AFPOLS, organisme de formation sélectionné dans le cadre de ce projet, s'est engagé à assurer un suivi de l'ensemble des certifiés à 3 mois, 6 mois et 1 an post-parcours de formation.

Par ailleurs, une autre action expérimentée dans le cadre de cette convention est celle du « Jobsharing » qui a visé la mise à disposition d'un référent handicap à temps partagé dans les ESH.

L'ambition initiale de ce projet était de mobiliser à raison de 2 jours par mois dans la région Rhône-Alpes un consultant pour intervenir en qualité de « chargé de mission handicap » dans les ESH du territoire aux moyens insuffisants pour disposer d'une ressource dédiée.

À l'issue d'une 1^{re} phase de promotion du dispositif n'ayant pas réussi à mobiliser un nombre suffisant d'engagements de la part des entreprises, il a été convenu d'élargir le périmètre d'intervention de cette action au niveau national ainsi que le profil des ESH ciblées (initialement, seules les entreprises de moins de 300 salariés étaient éligibles).

De ce fait, 10 ESH sur l'ensemble du territoire (dont 1 ESH de l'Île de La Réunion) ont mobilisé le dispositif. 5 d'entre elles ont un effectif de plus 300 salariés.

Les accompagnements qu'elles ont le plus sollicités sont : la réalisation de diagnostics conseils, la mise en place de plan de communication et la sensibilisation des médecins du travail aux métiers de l'habitat social.

Le bilan de cette action reste malgré tout contrasté car les ESH qui ne disposent pas de ressources dédiées, prioritairement visées par ce dispositif – ne se sont pas massivement emparées du dispositif. Celui-ci a été pris en main par les ESH qui ont déjà une politique handicap structurée et qui était à la recherche d'un appui technique et de conseil à la formalisation de leurs actions.

Enfin, une autre action marquante mise en œuvre dans le cadre de cette convention a été le déploiement d'une formation en ligne et à distance « MOOC : manager une personne handicapée dans les ESH » en 2016 ayant permis ainsi à 16 collaborateurs des ESH d'être formés sur ce sujet.

(1) Vidéo réalisée lors du jobdating du 19 janvier 2017 et diffusée au site internet de la fédération des ESH et à sa chaîne YouTube : <https://www.youtube.com/watch?v=fz85xviacWc>

Cette formation, d'une durée de 4 heures sur 4 semaines, est déclinée en trois modules de formation :

- le handicap : de quoi parle-t-on ? ;
- comprendre les besoins spécifiques et mettre en œuvre une compensation adaptée ;
- manager au quotidien.

Durant la formation les stagiaires peuvent disposer d'un entretien de 30 minutes, avec un formateur via visioconférence ou par téléphone et peuvent évaluer leurs acquis par des quiz tout au long de la formation. La satisfaction aux épreuves d'évaluation donne lieu à une attestation de réussite.

Les enjeux et le contexte du partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH

Les chiffres clés du handicap dans le secteur des ESH

Avec un taux d'emploi global à 5,56 % en 2017, les ESH présentent un profil d'employeurs se classant parmi les « bons élèves » en matière d'emploi des travailleurs handicapés en comparaison à la moyenne nationale dans le secteur privé de 3,4 % (source AGEFIPH).

Ce taux d'emploi est en constante évolution depuis 2007, année à partir de laquelle la fédération des ESH a engagé le suivi de cet indicateur de la situation de l'emploi TH au sein de la branche.

Évolution du taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche

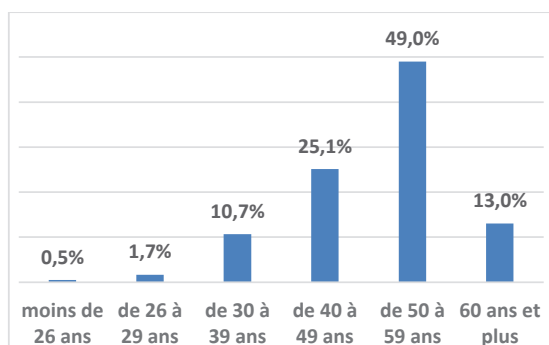


Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés en 2017 au sein de la branche de 5,56 % du secteur se décompose de la manière suivante :

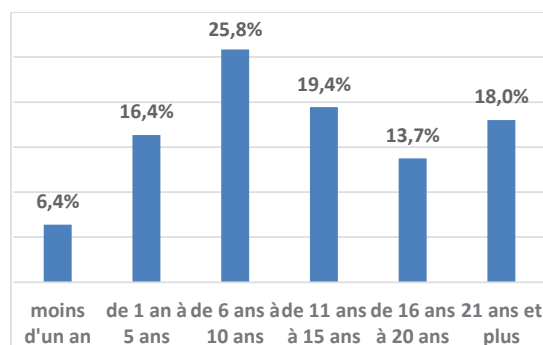
- 4,77 % de taux d'emploi direct, soit l'emploi de 1 600 salariés TH ;
- 0,77 % recours aux prestations, soit 3 731 394 € de chiffre d'affaires dans le secteur ;
- 0,02 % accueil des stagiaires.

Ces chiffres permettent de constater que les ESH sont particulièrement concernées sur les questions de maintien dans l'emploi et par l'intégration des collaborateurs handicapés. Le recours au secteur adapté-protégé ainsi que l'accueil des stagiaires est particulièrement en retrait.

Répartition des salariés handicapés selon leur âge



Répartition des salariés handicapés selon leur ancienneté au sein de leur entreprise



Plus de 60 % des salariés handicapés ont 50 ans ou plus et près d'un 1 salarié handicapé sur 3 a plus de 15 ans d'ancienneté au sein de son entreprise. Ces constats alertent particulièrement la branche professionnelle quant au volume important d'accompagnement de départs à la retraite et de fins de carrière au cours des prochaines années.

D'après les constats déjà mis en avant dans la précédente convention, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) reste toujours un défi majeur dans les prochaines années dans les politiques RH car pour un nombre d'embauches constant, les départs sont d'années en années plus importants.

Les enjeux des ESH

En 2018, aucune ESH soumise à l'obligation d'emploi n'est répertoriée « Établissement à quota zéro » (EQZ). Pour rappel, en 2009, le secteur recensait 49 EQZ (cf. supra).

Ceci est notamment le résultat du travail initié par les ESH avec l'appui de leur fédération et de l'AGEFIPH depuis 10 ans maintenant.

Près de 85,1 % des ESH atteignent leur obligation d'emploi TH et pour 44 % d'entre elles, leur taux d'emploi global dépasse les 5 % d'emploi.

Si ces résultats peuvent être qualifiés d'encourageant pour la poursuite d'un plan d'actions, la fédération des ESH entend réaffirmer son engagement aux côtés de l'AGEFIPH pour maintenir ses ambitions et enrichir ses actions et son accompagnement sur le thème du handicap auprès de ses entreprises et ses salariés.

Par ailleurs, les ESH connaissent une période de mutations économique et sociale. Celle-ci se traduit par des restrictions budgétaires, de ce fait, la présente convention devra prendre en compte cette réalité économique dans le déploiement de ses actions.

Aussi, dans le cadre de cette convention de partenariat, les principaux enjeux seront :

- poursuivre le développement d'actions innovantes en termes de formation, de développement des compétences et d'accès à la qualification, de personnes handicapées afin de prévenir les départs des collaborateurs ayant une RQTH (retraites, usures professionnelles, vieillissement...);
- offrir aux demandeurs d'emploi handicapés ainsi qu'aux salariés en situation de handicap de la branche une voie d'accès à l'emploi par le biais de l'alternance (dispositif ESOP) ;
- renforcer l'outillage des ESH favorisant le maintien en emploi des collaborateurs en restriction d'aptitudes ;
- prolonger l'accompagnement des ESH pour le recours aux secteurs adapté-protégé et promouvoir l'accueil des stagiaires ;
- renouveler les outils de communication de l'« Action handicap » de la fédération.

La signature de la présente convention sera articulée avec la signature d'un accord de branche par les partenaires sociaux réaffirmant leurs engagements avec l'AGEFIPH en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein des ESH.

Cet accord permettra également aux membres de la commission paritaire nationale (CPN) et aux membres de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) de coordonner et mettre en relation les différents travaux de la branche professionnelle avec la présente convention.

Article 1^{er}

Objectifs de la convention

La fédération des ESH a l'ambition par la présente convention de partenariat de poursuivre ses engagements nationaux en faveur de l'emploi des personnes handicapées. À travers, ce nouveau partenariat, la branche des ESH souhaite tendre vers un taux d'emploi global national à 6 % d'ici la fin de la présente convention. Par ailleurs, ce nouveau partenariat vise à formaliser l'engagement

des ESH sur ce thème au travers d'un plan d'actions triennal programmant le déploiement des axes suivants :

- recruter et intégrer des demandeurs d'emploi en situation de handicap grâce aux outils promus par la branche professionnelle et ses partenaires (ESOP, CQP, POE...) qui viseront la montée en compétences de candidats à l'embauche en CDD, CDI, contrats en alternance ou stages. Pour cela, la fédération des ESH organisera dans le cadre de ses actions d'intégration des travailleurs handicapés dans le secteur, au moins 2 parcours spécifiques à ESOP ⁽¹⁾ ;
- maintenir dans l'emploi les collaborateurs handicapés et le cas échéant, accompagner la réorientation professionnelle des salariés en situation de restriction d'aptitudes ou d'invalidité ;
- accompagner, sensibiliser et former les ESH pour permettre à chacune de tendre vers un taux d'emploi de 6 % en mettant à disposition des entreprises des outils leur permettant de structurer leur politique handicap en interne ;
- partager et diffuser l'information au travers de l'« Action handicap » de la fédération pour pouvoir mutualiser des actions innovantes développées par chaque entreprise du secteur ;
- développer la coopération avec le secteur adapté-protégé, en favorisant le recours à la sous-traitance d'EA et/ou d'ESAT pour essayer d'atteindre un chiffre d'affaires de 4 846 000 € dans le secteur.

Article 2

Champ d'application de la convention

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises sociales pour l'habitat relevant de la branche professionnelle réparties sur tout le territoire national comprenant la France d'outre-mer.

Les sociétés de moins de 20 salariés ainsi que les groupes d'ESH (GIE...) sont également inclus au périmètre de cette convention.

Les dispositions de la présente convention concerneront également tout nouvel établissement qui intégrera le champ d'application de la branche professionnelle.

Article 3

Mise en œuvre de la convention

AXE I

FAVORISER L'INTÉGRATION DES TH ET DÉVELOPPER LE RECRUTEMENT DANS LES ESH

La situation initiale de référence

La fédération des ESH est engagée en faveur de l'intégration de demandeur d'emploi en situation de handicap dans le secteur, à travers plusieurs actions :

ESOP – Dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social

En 2017, la fédération des ESH a mutualisé ses moyens avec la fédération des offices publics de l'habitat (OPH) pour proposer un dispositif de formation expérimental clé en main aux bailleurs sociaux franciliens sur le métier de « Chargé(e) de gestion locative sociale ». Aussi, les 7 employeurs qui se sont engagés dans la démarche ont pu bénéficier d'un accompagnement allant du sourcing des candidats en lien avec le réseau des « Cap emploi », jusqu'à l'intégration et le suivi dans l'entreprise des collaborateurs recrutés.

(1) ESOP est un dispositif de formation interbranche entre les fédérations des ESH et oph. La mise en place d'une formation de 1 an en alternance, nécessite une phase préparatoire de projet d'une durée de 6 mois en amont du lancement de la 1re journée de formation. Cette phase préparatoire intègre : la sécurisation financière du projet, la mise en relation avec chaque partenaire potentiel, la communication aux adhérents, l'ingénierie de formation (sélection de l'organisme de formation, choix du contenu pédagogique...), la phase de sourcing des candidats avec les prescripteurs. De ce fait, sur 3 années de convention il semble réaliste d'envisager 2 promotions ESOP. Vidéo explicative du dispositif : <https://www.youtube.com/watch?v=xAELtMPuAF8&t=21s>.

Cela s'est traduit par l'organisation d'un jobdating en janvier 2017 pour permettre la rencontre des employeurs et des candidats présélectionnés. Par la suite, une phase de préparation opérationnelle à l'emploi (POE) a été mise en place pour que les bénéficiaires puissent appréhender aussi bien le secteur d'activité que le métier. Enfin, celle-ci s'est poursuivie avec un contrat de professionnalisation de 12 mois.

9 bénéficiaires ont satisfait aux conditions d'obtention du certificat de « Chargé(e) de gestion locative sociale » (titre à finalité professionnelle, de niveau III – enregistré au RNCP et délivré par l'AFPOLS ⁽¹⁾), leur permettant d'avoir ainsi tous les acquis théoriques et pratiques pour intégrer le marché de l'emploi. Par ailleurs, 1/3 des bénéficiaires ont pu se voir proposer un contrat de travail directement à l'issue de leur année de formation dans le secteur du logement social.

C'est en parallèle de cette première promotion que les deux fédérations ont créé « ESOP : le dispositif de formation pour personnes handicapées aux métiers de l'habitat social ». ESOP, est donc un dispositif qui vient structurer cette première démarche interbranche en faveur de la formation de personnes en situation de handicap aux métiers du logement social.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « gardien(ne) d'immeubles » de la branche

En décembre 2017, la branche professionnelle des ESH a créé son premier CQP de branche sur un métier cœur du secteur, celui de « gardien(ne) d'immeubles ».

L'enjeu du CQP « gardien(ne) d'immeubles » est, d'une part, de reconnaître les compétences des collaborateurs occupant cette fonction depuis plusieurs années dans les ESH et notamment auprès de ceux d'un faible niveau de qualification. D'autre part, le CQP « gardien(ne) d'immeubles » permet également aux demandeurs d'emploi de monter en compétences sur l'un des métiers emblématiques de l'habitat social en ayant une certification officielle et reconnue par toutes les ESH.

Ce CQP « gardien(ne) d'immeubles » est organisé en 3 blocs de compétences :

- BLOC 1 – Entretien et sécurité du patrimoine des ESH ;
- BLOC 2 – Relations quotidiennes et sociales avec les clients des ESH ;
- BLOC 3 – Gestion locative et commerciale des ESH.

Ces 3 blocs peuvent être préparés et obtenus de manière indépendante, permettant ainsi la certification partielle.

Le CQP « gardien(ne) d'immeubles » peut être préparé par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou bien par la voie de la formation.

À ce jour, 3 organismes de formation sont habilités à préparer au CQP « gardien(ne) d'immeubles » :

- association régionale Auvergne-Rhône-Alpes HLM (AuRA HLM) ;
- association FRANCHIR et ;
- association LOSFOR.

La fédération des ESH ambitionne l'habilitation de nouveaux organismes de formation au cours des prochains mois. Par la suite, la fédération souhaite également permettre aux ESH de préparer le CQP « gardien(ne) d'immeubles » en reconnaissant leur parcours de formation interne.

Enfin, les membres commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF) ont acté le 28 juin 2018, le lancement d'une étude visant la création d'un 2^e certificat de qualification professionnelle autour du métier de « Gestionnaire d'immeubles » ; métier au contour davantage orienté vers les missions de la gestion et de la relation client.

(1) AFPOLS : association pour la formation professionnelle continue des organismes de logement social –, filiale de l'union sociale pour l'habitat.

L'objectif à atteindre

- déployer 2 promotions d'ESOP dans le cadre de la présente convention ;
- organiser et soutenir des parcours de développement des compétences à destination des demandeurs d'emploi sur les métiers clés de l'habitat social, pour qu'ils puissent obtenir une reconnaissance officielle (diplôme, titre, CQP...) ;
- essayer de tendre vers au moins 5 % de certifiés TH au CQP gardien d'immeubles de la branche par an ;
- promouvoir le dispositif ESOP auprès des partenaires (Cap emploi, DR AGEFIPH, région, OPCA...), des prescripteurs de l'emploi (Cap emploi, Pôle emploi, organismes de formation...), des demandeurs d'emploi, des entreprises adhérentes... ;
- tendre vers un taux national d'accueil des stagiaires handicapés d'1 % d'ici la fin de la convention
- informer les prescripteurs (Cap emploi, Pôle emploi...) sur les métiers du logement social et accessibles aux TH.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Le déploiement d'ESOP

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH, avec le soutien de l'AGEFIPH, souhaite renouveler une nouvelle promotion d'ESOP aux côtés de la fédération des OPH.

Forte de leur 1^{re} expérience francilienne, les deux fédérations souhaitent de nouveau s'engager pour essayer de proposer une offre de service similaire aux bailleurs de la région Auvergne-Rhône-Alpes à partir de septembre 2019. En effet, l'ambition est de proposer de nouveau une offre « clé en main » aux bailleurs de la région, en leur permettant d'être accompagnés sur le sourcing et le recrutement des candidats.

Pour ce faire, le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH investira le projet en étant le relais des ESH auprès du réseau des Cap emploi et Pôle emploi de la région afin d'assurer un sourcing de qualité. Par ailleurs, l'organisation de réunions d'information collective, à l'initiative de l'organisme de formation sélectionné, sera également suivi par le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH. Enfin, un jobdating pourra également être assuré pour finaliser les recrutements des bailleurs engagés dans la démarche.

Par ailleurs, les deux fédérations aux côtés de la délégation régionale AuRA de l'AGEFIPH, du conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, des Cap emploi, de Pôle emploi et d'Unifonction, proposeront aux bailleurs ainsi qu'aux candidats un parcours de formation opérationnel. Ce parcours, essaiera d'optimiser le plus possible les dispositifs de formation de droit commun ainsi que des dispositifs de financements en vigueur. Pour cela, il est envisagé pour les bénéficiaires :

- dans un premier temps, une période de pré-qualification (préparation opérationnelle à l'emploi), d'une durée de 5 semaines, pour permettre aux candidats de s'acculturer au secteur du logement social et pour mieux appréhender le métier de chargé(e) de gestion locative visé par le parcours ;
- dans un second temps, un parcours professionnalisation en alternance (contrat de professionnalisation) d'une durée de 8 à 10 mois leur permettant ainsi l'acquisition des savoirs théoriques et pratiques pour exercer le métier de chargé(e) de gestion locative.

À ce stade, le rétroplanning prévisionnel du projet est envisagé comme suit : un sourcing des candidats à partir du mois de juin 2019, un jobdating mi-septembre 2019, un démarrage de période de pré-qualification en octobre 2019 et enfin, le démarrage d'un parcours professionnalisant en alternance en novembre 2019.

Par ailleurs, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH porte l'ambition de renouveler le dispositif ESOP sur un troisième territoire toujours en partenariat avec la fédération

des OPH. Pour cette 3^e promotion, l'ensemble des facteurs restent à définir : territoire envisagé, métier visé, organisme de formation à retenir, offre de formation proposée...

En effet, actuellement, les ESH connaissent une période de mutations économique et sociale. Celle-ci se traduit par des restrictions budgétaires au sein des entreprises engendrant, souvent, le gel des recrutements. C'est pourquoi, le dispositif ESOP devra pouvoir répondre aux nouveaux enjeux du secteur du logement social et ainsi adapter son format en fonction de la réalité économique.

À noter que le dispositif ESOP peut être proposé pour la montée en compétences de collaborateurs handicapés déjà en poste dans l'entreprise (cf. infra).

Afin d'assurer la promotion du dispositif ESOP, la fédération des ESH souhaite créer un kit de communication pour informer les cibles identifiées du dispositif :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleurs handicapés (BOETH), afin de les informer sur la possibilité d'être formé aux métiers de l'habitat social par le biais du dispositif ESOP et ainsi construire un projet professionnel ;
- les bailleurs sociaux, pour qu'ils aient connaissance de cette opportunité pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- les partenaires institutionnels (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) afin de les outiller pour qu'ils puissent être relais du dispositif auprès de leur public respectif.

En terme de livrables, la fédération envisage la création de plaquettes, kakémono, flyers ou encore supports vidéo, pour pouvoir garantir aussi bien la diffusion d'information que l'organisation d'événement.

L'« Action handicap » et les opportunités partenariales visant la certification de demandeurs d'emploi en situation de handicap

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH s'engage à travailler avec l'AGEFIPH et tous ses partenaires (DR AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) pour pouvoir assurer la montée en compétences de demandeurs d'emploi en situation de handicap en leur permettant de favoriser la sécurisation des parcours professionnels. La fédération des ESH étudiera toutes les initiatives proposées par les partenaires et essaiera de les intégrer dans la politique emploi-formation portée par la branche.

À ce jour, la fédération des ESH s'appuie sur un projet porté par Uniformation, visant la formation de demandeurs d'emploi au métier de gardien d'immeubles dans le cadre d'une POEC (préparation opérationnelle à l'emploi collective) de 330 heures en alternance. L'organisme de formation sélectionné dans le cadre de ce projet est FRANCHIR. Après trois promotions franciliennes réalisées entre septembre 2017 et avril 2018, la fédération des ESH a souhaité proposer à Uniformation et FRANCHIR, de travailler en collaboration avec le réseau des Cap emploi d'Île-de-France, pour favoriser le sourcing de demandeurs d'emploi reconnus « travailleur handicapé ». Suite à cette mise en relation, ce sont près de 13 candidats TH franciliens qui ont été retenus pour intégrer un parcours de formation.

L'objectif pour la fédération est donc d'essayer de soutenir dans le cadre de ce partenariat, les initiatives à destination des demandeurs d'emploi ayant les prérequis et souhaitant préparer la certification de branche. Pour cette action, la fédération des ESH demande le soutien financier de l'AGEFIPH, de manière dégressive sur les 3 ans de la présente convention.

En outre, la branche professionnelle des ESH a validé depuis le 28 juin 2018, le projet de création d'un 2^e certificat de qualification professionnelle de la branche professionnelle autour d'un métier de « gestionnaire d'immeubles ». Ce prochain CQP, tout comme celui de « gardien d'immeubles », permettra à des personnes handicapées de monter en compétences mais également d'obtenir une certification reconnue au niveau de la branche professionnelle des ESH. Compte tenu des missions et tâches inhérentes au « gestionnaire d'immeubles » – métier aux contraintes physiques moins

importantes –, il semble plus aisé de l'articuler avec des restrictions médicales physiques voire des situations d'incapacités. Or, pour rappel, dans 8 cas sur 10, le handicap survient au cours de la vie car il est souvent lié à des usures physiques, vieillesse... De ce fait, il semble pertinent d'articuler le travail de ce nouveau CQP avec des objectifs d'insertion dans le secteur et de maintien dans l'emploi.

L'accueil de stagiaires handicapés dans les ESH

Les chiffres montrent que les ESH, sont peu sensibles à l'accueil des stagiaires handicapés au sein de leurs structures (seulement 0,02 %, en 2017).

À travers ladite convention, la fédération souhaite travailler sur cette action, afin d'accompagner les ESH à l'accueil de stagiaires en situation de handicap. La fédération des ESH, essaiera d'atteindre un taux d'accueil de stagiaires reconnus « travailleur handicapé » d'1 % d'ici la fin du partenariat.

En 2018, la fédération s'appuie sur les initiatives de ses partenaires (cf. supra) telles que la POEC agent d'accueil ou bien encore la POEC gardien d'immeubles pour proposer des solutions « clés en main » à ses entreprises et ainsi développer l'accueil de stagiaires dans les ESH.

Au-delà de ces démarches, la fédération des ESH souhaite intensifier et développer ses partenariats écoles en vue d'intégrer, en plus des stagiaires de la formation continue, des jeunes étudiants en stage sur les fonctions supports ou encore dans les services de la maîtrise d'ouvrage immobilière au sein des ESH.

Par ailleurs, la fédération des ESH s'appuiera sur son protocole signé avec le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la cohésion des territoires le 21 juin 2018, pour favoriser l'accueil de stagiaires handicapés dans le cadre des « stages découvertes de 3^e ».

En effet, la fédération des ESH s'est engagée avec l'État à en faveur de l'accueil de jeunes stagiaires de 3^e issus des zones « REP » (réseau d'éducation prioritaire) et « REP + ». De ce fait la fédération des ESH, encouragera au travers cette action, les ESH à intégrer des stagiaires en situation de handicap.

Les métiers de l'habitat social

La fédération des ESH constate une méconnaissance de ses métiers de la part des acteurs externes ; aussi bien les prescripteurs tels que les Cap emploi ou encore Pôle emploi que les BOETH. C'est pourquoi, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite organiser des réunions d'information avec les prescripteurs locaux pour leur présenter les métiers clés de l'habitat social.

En sensibilisant les conseillers Cap emploi et Pôle emploi et plus largement l'ensemble des prescripteurs sur les opportunités d'emploi au sein des ESH, cette démarche pourra accompagner la branche professionnelle dans son travail de revalorisation de ses métiers et permettra de sensibiliser les BOETH aux métiers du secteur des ESH.

Par ailleurs, dans le cadre de ladite convention, la fédération veillera à communiquer à ses adhérents sur les forums de recrutements dédiés aux personnes en situation de handicap (ex : site emploi AGEFIPH, Hellohandicap, Hanploi...).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact) :

- nombre de promotions d'ESOP déployées ;
- nombre de parcours préqualifiants soutenus ;
- nombre de demandeurs d'emploi TH certifiés (CQP, titres...) ;
- taux d'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi TH formés ;
- nombre de recrutements de personne en situation de handicap
- nombre de stagiaires en situation de handicap accueillis dans les ESH.

AXE II

DÉVELOPPER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS HANDICAPÉS ET ACCOMPAGNER LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

La situation initiale de référence

Le maintien dans l'emploi constitue un axe majeur de la politique handicap de la branche professionnelle et de la présente convention. Le maintien dans l'emploi est un enjeu car l'emploi direct dans le secteur est le moyen qui permet aux ESH de remplir leur obligation d'emploi (4,77 % en taux d'emploi direct dans le secteur). Cela représente plus de 1 600 personnes reconnues « travailleur handicapé » et salariées au sein des ESH.

Par ailleurs, l'âge moyen des collaborateurs de la branche professionnelle est de 44 ans. Or comme précédemment évoqué, dans 80 % des cas le handicap physique survient au cours de la vie notamment à cause du vieillissement.

Dans les ESH, les licenciements pour cause d'inaptitudes professionnelles représentent 34 % (soit 158 licenciements en 2017).

Dans ce cadre, l'accompagnement du maintien dans l'emploi des salariés handicapés est une problématique dont les ESH devront renforcer leurs actions dans le cadre du handicap et le cas échéant, sous l'angle de la qualité de vie au travail (QVT) et de la prévention de la santé au travail.

L'objectif à atteindre

- accompagner la reconnaissance des personnes confrontées au handicap ;
- outiller les ESH pour qu'elles puissent mieux répondre aux situations individuelles des collaborateurs ;
- développer un dispositif d'accompagnement renforcé pour les collaborateurs en situation de handicap, en restriction d'aptitudes ou d'inaptitudes et souhaitant se reconvertir ;
- permettre à des collaborateurs reconnus « travailleur handicapé » d'intégrer le dispositif ESOP ;
- développer la collaboration avec les services de santé au travail.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

L'animation d'ateliers « Maintien dans l'emploi » et création d'outils pour les ESH

Dans le cadre de sa deuxième convention, la fédération des ESH a organisé plusieurs « Ateliers » sur le thème du maintien dans l'emploi. Forte de cette expérience, la fédération a souhaité renouveler son engagement dans le cadre de sa 3^e convention.

L'organisation de ces ateliers au cours de la période 2014-2018 a été régulièrement remise en cause par l'absence d'interlocuteur dédié au sein de la fédération et cette action n'a pu être que réinvestie qu'à compter de l'année 2018. Il s'agit là d'une action que la fédération des ESH souhaite poursuivre dans le prolongement de l'engagement à l'occasion dans la 2^e convention de partenariat.

Le 17 mai 2018, la fédération des ESH a réuni une assemblée de 24 responsables RH, préventeurs et autres acteurs de la politique handicap des ESH, avec pour objectif de définir le plan de travail des prochains ateliers à organiser et de hiérarchiser les axes de travail sur lesquels la fédération devra se concentrer.

Ainsi, trois thèmes ont été mis en avant :

- la création d'un climat de confiance dans les ESH pour favoriser la déclaration spontanée ;
- la collaboration avec les partenaires extérieurs : AGEFIPH, médecine du travail, Cap emploi... ;
- la gestion des situations de restrictions médicales et d'inaptitudes.

Suite à ce premier temps d'échanges et de confrontation des attentes, la fédération des ESH envisage *a minima* l'organisation de 3 prochains groupes de travail sur les thèmes prioritaires retenus.

Ces rencontres permettront de préciser les besoins des ESH sur la problématique de « maintien dans l'emploi » et par ailleurs, pourront produire un ou plusieurs livrables associés à chaque groupe de travail.

Au-delà de la production de résultats, ces rencontres sont des espaces structurants pour l'animation du réseau d'acteurs internes au secteur des ESH et dont les profils sont variés (secrétaires généraux, directeur des ressources humaines, référents handicap, préventeurs des risques professionnels...). Cette diversité d'interlocuteurs aux périmètres d'action et d'expertise plus ou moins larges est une richesse que la fédération des ESH essaiera d'exploiter pour la mise en œuvre de la présente convention.

C'est dans ce cadre que la fédération des ESH souhaite bénéficier du soutien de l'AGEFIPH.

Création de fiches métiers ergonomiques

La fédération des ESH a réalisé en 2014 un diagnostic ergonomique des métiers de gardien(ne) d'immeubles et d'employé(e) d'immeubles, avec l'appui du cabinet NOVERGO. 12 sites différents ont été visités avec l'étude de poste de travail de 14 collaborateurs. Le rapport d'études détaillé n'a pas été pleinement exploité et la fédération des ESH souhaite réinvestir ces résultats dans le cadre de la présente convention.

Pour ce faire, la fédération des ESH propose de réaliser des fiches métiers ergonomiques en ciblant les métiers non étudiés jusqu'alors et notamment avec l'étude des métiers de la proximité et de la gestion locative mais également ceux de la maîtrise d'ouvrage.

Ce travail s'inscrit dans le prolongement et en complémentarité des travaux entrepris par la fédération des OPH, partenaire de l'AGEFIPH, réalisés en 2017 relatifs à des fiches métiers ergonomiques sur 4 métiers phares de l'habitat social : employé(e) d'immeubles, gardien(ne) d'immeubles, agent d'accueil et chargé(e) de gestion locative.

Les fiches métiers à réaliser dans le cadre de ladite convention essaieront de répondre à plusieurs objectifs :

- identifier les contraintes physiques, organisationnelles et sensorielles des postes étudiés pour prédéfinir des solutions envisageables d'orientation professionnelle et d'adaptation des postes de travail ;
- partager ces fiches auprès des partenaires externes (Cap emploi, les services de santé au travail, acteurs du recrutement et de la formation professionnelle...) afin de les informer sur les métiers de l'habitat social et ses opportunités d'emploi (cf. Axe I – Dispositif ESOP) ;
- communiquer ces fiches aux référents handicap et interlocuteurs RH des ESH afin qu'ils puissent être outillés en interne et choisir de communiquer à leur niveau auprès de leurs partenaires (médecin du travail, assistants sociaux...) et auprès de leurs collaborateurs ;
- disposer d'une cartographie complète des métiers de l'habitat social en mutualisant ces outils et partageant les constats avec la branche professionnelle des offices publics de l'habitat.

Accompagnement renforcé des collaborateurs en situation de restrictions d'aptitudes ou d'inaptitude

Au sein de la branche professionnelle, les salariés TH peuvent connaître régulièrement des situations d'aptitude avec restrictions pouvant évoluer dans certains cas vers un avis d'inaptitude au poste occupé. En effet, les métiers de la proximité tels qu'employés d'immeubles ou encore gardiens d'immeubles peuvent engendrer des usures professionnelles et sont particulièrement visés par ces situations. Par ailleurs, la proportion importante de salariés âgés et occupant ces fonctions conduit à envisager de plus en plus d'incapacités physiques au cours des prochaines années.

Face à ces situations, l'entreprise est tenue d'adapter le poste de travail en respectant le principe de compensation raisonnable. Au-delà de cette limite, l'entreprise peut – avec l'accord du salarié – envisager une mobilité professionnelle vers un nouveau métier aux conditions de travail compa-

tibles avec les aptitudes du salarié. L'accompagnement de cette mobilité professionnelle constitue un enjeu fort aussi bien du point de vue de l'entreprise que du salarié.

La fédération des ESH souhaite outiller les entreprises et les salariés de la branche professionnelle pour aider le maintien en emploi au sein de l'entreprise, voire au sein du marché du travail local, des salariés TH inaptes à leur poste.

Cette action s'inspire d'une démarche réalisée dans le secteur sanitaire et social qui propose aux collaborateurs en restriction d'aptitudes voir d'inaptitude, un accompagnement sur mesure leur permettant d'envisager des solutions de reconversion professionnelle, pouvant être en dehors du secteur. Pour cela, le secteur propose un « bilan de compétences » spécialisé en complément de la prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP), délivré par le Cap emploi.

C'est dans cette perspective que la fédération des ESH souhaite, avec le soutien de l'AGEFIPH, expérimenter la mise en place d'une prestation d'accompagnement spécifique d'accompagnement des collaborateurs reconnus « travailleur handicapé » en situation de restrictions d'aptitudes ou d'inaptitude, s'appuyant sur les dispositifs d'orientation et d'accompagnement professionnel (conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...).

Une attention particulière sera proposée aux ESH sur le développement d'entretiens professionnels enrichis et attentifs au thème du handicap pour les collaborateurs ayant une RQTH afin de permettre au collaborateur de pouvoir s'exprimer à son employeur sur sa situation professionnelle lors de ce temps dédié à l'évolution professionnelle et dans le but de leur garantir une meilleure prise en compte de leur handicap dans leur évolution professionnelle.

Dans le prolongement de ce dispositif d'accompagnement professionnel dédié aux collaborateurs disposant d'une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou en cours de reconnaissance, la fédération proposera à ces salariés, en accord avec leur entreprise, d'intégrer le dispositif ESOP pour accompagner leur mobilité professionnelle. Cette opportunité pourra être pour le salarié une première solution de formation à un métier de l'habitat compatible avec sa situation de handicap et pour l'employeur un outil clé en main, pour essayer de maintenir en emploi et faire monter en compétence un collaborateur dont les aptitudes physiques ne sont plus conciliables avec son poste de travail.

Développement de nouveaux partenariats avec les services de santé au travail
pour une nouvelle démarche en vue de chercher à anticiper les licenciements pour inaptitudes

L'enjeu du maintien dans l'emploi des TH mobilise de nombreux acteurs, en premier lieu, le salarié et son employeur mais également des intervenants externes. Dans ce cadre, la fédération des ESH souhaite orienter une partie de ses actions vers ces intervenants externes et développer de nouveaux partenariats avec les services de santé au travail tels que la médecine du travail, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) et la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)...

Pour ce faire, la fédération des ESH prendra contact avec ces entités afin d'étudier les opportunités et les projets en cours pour travailler en collaboration avec chacune d'entre elles. Au-delà de l'objectif de mieux informer ces acteurs sur les métiers du secteur du logement social, la fédération des ESH ambitionne d'engager une meilleure collaboration avec ces services en identifiant des bonnes pratiques initiées par ses adhérents, en diffusant les outils développés ou en organisant des rencontres et espaces d'échanges et de coordination avec ces experts de la santé au travail...

Par ailleurs, la fédération des ESH, propose de monter un projet expérimental en vue de prévenir les situations de licenciements pour inaptitudes dans la branche professionnelle. Celui-ci pourra s'inspirer d'une action réalisée par le FARE (fonds d'actions et de ressources pour les entreprises) – branche de la propreté. Cette branche professionnelle partait du constat que ses entreprises avaient besoin d'accompagnement afin de prévenir et mieux gérer les reclassements des salariés suite à un

avis d'aptitude avec réserves ou un avis d'inaptitude. Pour cela, sur une période de 1 an, la branche a organisé plusieurs groupes de travail pluridisciplinaires composés de : 10 entreprises adhérentes, 1 ergonome, 1 représentant d'organisations syndicales, un Cap emploi, l'ARACT et l'AGEFIPH. Ces rencontres ont permis d'aboutir à un processus d'anticipation des situations de maintien dans l'emploi pouvant être mutualisé pour toutes les entreprises de son secteur.

C'est sous ce même format que la fédération des ESH souhaite intervenir dans le cadre de la présente convention. En effet, dans la branche des ESH, les constats sont les suivants (à valider par les groupes de travail) :

- certains métiers sont physiques (gardiens d'immeubles, employés d'immeubles) ;
- un métier central (gardien d'immeubles) en pleine évolution : compétences requises qui se cumulent ou s'étendent (dimension psychologique voire psychique), dimension relationnelle à commerciale, polyvalence, diplôme pour la maîtrise d'ouvrage ou le développement durable ;
- ces métiers peuvent générer des usures professionnelles pouvant déboucher à des restrictions d'aptitudes voir des situations d'inaptitudes ;
- la pyramide des âges, indique une population vieillissante sur tous les métiers : donc une potentielle tendance aux usures dues au vieillissement des collaborateurs ;
- des entreprises adhérentes parfois peu outillées pour prévenir les inaptitudes des collaborateurs en poste

Partant de ces observations, la branche des ESH souhaite s'engager à travailler avec l'AGEFIPH, ses partenaires sociaux, certaines de ses entreprises volontaires mais également avec les partenaires de santé au travail afin de proposer aux ESH une démarche proactive structurante et structurée par une action collective interentreprises en vue de prévenir et réduire les licenciements pour inaptitudes.

De ce fait la fédération organisera sur une période de 1 an, des réunions de travail pluridisciplinaires pour proposer à ses entreprises adhérentes des solutions concrètes et pragmatiques pour essayer de prévenir les licenciements pour inaptitudes.

Les objectifs du groupe de travail pourraient porter sur :

- la caractérisation avec les entreprises et partenaires des spécificités inhérentes aux situations de rupture pour inaptitudes ;
- la définition d'un schéma cible d'intervention précoce pour identifier les facteurs facilitant le passage d'un métier à tel autre et accompagner les transitions des salariés fragilisés par un avis d'inaptitude ;
- la définition d'indicateurs d'alerte, de repérage en vue d'un traitement précoce des situations à risque.

Pour cela, la fédération demande le soutien financier et opérationnel de l'AGEFIPH. Pour compléter le financement de ce projet, la fédération des ESH propose de répondre à l'appel à projet de l'ANACT.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre de réunions animées sur le thème du maintien ;
- nombre d'outils créés et diffusés au niveau national ;
- diffusion des fiches ergonomiques au niveau des ESH et des partenaires ;
- suivi du nombre de licenciement pour inaptitude ;
- nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'un accompagnement spécifique ;
- nombre de collaborateurs en poste ayant intégré le dispositif ESOP ;
- suivi des projets développés avec les acteurs de la santé au travail.

AXE III ACCOMPAGNER, SENSIBILISER ET FORMER DANS LES ESH

La situation initiale de référence

Au cours de la période 2014-2018, la fédération des ESH a proposé dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH ⁽¹⁾, plusieurs formations sur le thème du handicap.

À titre d'illustration, en 2014 et 2015, ce sont 6 sessions de formation qui ont été réalisées sur 4 thèmes différents permettant ainsi la formation de 38 collaborateurs du secteur :

- manager une personne en situation de handicap, 3 sessions ;
- compléter sa déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), 1 session ;
- les achats dans le secteur adapté protégé, 1 session ;
- promouvoir la diversité et l'égalité des chances, 1 session.

Quoique satisfaisants, ces résultats restent en deçà des ambitions projetées par la branche professionnelle et en 2016, la fédération des ESH a impulsé une nouvelle dynamique de formation des salariés de la branche (référents handicap, acteurs de la gestion des ressources humaines, managers opérationnels...) en expérimentant le déploiement d'une formation à distance et en autonomie « MOOC : manager une personne handicapée » développée par le cabinet TH Conseil. Seules quelques ESH avaient été mobilisées pour cette expérimentation et ce sont 16 salariés qui ont pu ainsi tester le contenu pédagogique, l'ergonomie, la durée et les objectifs fixés dans le cadre de cette formation en e-learning.

Avec le retour d'expériences de ces ESH, la fédération des ESH a engagé un travail de contextualisation de ce MOOC au secteur du logement social. Pour cela, en 2017, un travail d'ingénierie a été réalisé pour adapter les illustrations, les quiz, les questions, aux métiers de l'habitat social. Par ailleurs, la fédération des ESH a créé des contenus vidéo pour enrichir le MOOC et mettre en avant des bonnes pratiques de management dans les ESH.

Au registre des actions de formation et d'accompagnement déployées dans le cadre de la précédente convention, la fédération des ESH a proposé en articulation avec le dispositif ESOP, une formation au handicap des tuteurs accompagnant les salariés. Ces formations ont été réalisées au cours de 3 séquences dont la première d'1 journée et les 2 suivantes de 0,5 jour. L'objectif de cette formation était d'accompagner les tuteurs dans leurs missions d'intégration d'une personne en situation de handicap au sein de leur équipe, avec l'apport de techniques d'accompagnement et permettant la mise en réseau des tuteurs et l'échange de bonnes pratiques.

Depuis 2008, année d'engagement et de la signature de la 1^{re} convention de partenariat du partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH, la fédération a développé de nombreux outils de communication sur le thème du handicap : kakémonos, affiches, bloc-notes... Ces supports de communication sont régulièrement rediffusés à nos adhérents. Néanmoins, compte tenu de l'évolution des moyens de communication, les outils préexistants connaissent une obsolescence en termes de supports utilisés. De ce fait, la fédération des ESH souhaite innover sur ses outils de communication afin que les messages diffusés puissent impacter un plus large public.

L'objectif à atteindre

- former et faire monter en compétences tous les acteurs sur le thème du handicap et notamment au travers de la diffusion large d'une formation à distance ;
- tendre vers un objectif de formation de 3 % des stagiaires du fonds paritaire de formation des ESH à la question du handicap ;

(1) Fonds conventionnel de branche financé par les ESH et géré par UNIFORMATION, OPCA de la branche professionnelle. Les orientations du fonds paritaire de formation des ESH sont définies par la commission paritaire nationale emploi et formation.

- outiller les ESH pour la diffusion d’outils d’information et de sensibilisation internes au handicap ;
- renouveler la sensibilisation des salariés des ESH au handicap en créant des outils de communication innovants.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Déployer la formation à distance « MOOC manager une personne handicapée dans les ESH »

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite continuer à proposer, à ses adhérents, la formation à distance « MOOC : Manager une personne handicapée dans les ESH » contextualisée au secteur du logement social. Bien que le thème de cette formation soit orienté sur le management, le public visé par cette formation est multiple :

- les managers et responsables opérationnels dans des salariés en situation de handicap – cible prioritaire ;
- les référents ressources humaines (chargé de développement RH, recrutement, administration du personnel...) qui peuvent être amenés à traiter du handicap dans leur activité respective et qui ont souvent un manque de formation sur le sujet ;
- les collaborateurs de l’entreprise, qu’ils soient TH ou non, afin de mieux comprendre les droits et devoirs d’une personne en situation de handicap dans une équipe. Cela permettra une meilleure compréhension des enjeux de chacun ;
- les instances représentatives du personnel (IRP) pour les outiller sur le sujet du handicap et ainsi favoriser un dialogue social constructif en interne.

Pour rappel, le déploiement de cette formation digitale bénéficie d’un financement dédié dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH, permettant ainsi à tous les collaborateurs du secteur une prise en charge à 100 % des frais pédagogiques. Le fonds paritaire de formation des ESH, permet en moyenne la formation de 1 300 collaborateurs depuis 2016.

Dans ce cadre, et au regard des constats des précédentes conventions de partenariat entre l’AGE-FIPH et la fédération des ESH – difficulté à mobiliser des personnes aux formations sur le thème du handicap – la fédération essaiera de former 3 % des stagiaires du fonds paritaire de formation des ESH à la question du handicap.

Pour assurer l’atteinte de cet objectif, la fédération en tant que pilote de l’« Action handicap » fera la promotion de cette action de formation auprès des ESH.

La formation des tuteurs et maîtres d’apprentissage au handicap

La fédération des ESH souhaite continuer à proposer des sessions de formation en présentiel aux tuteurs et maîtres d’apprentissage intégrant une personne en situation dans ses équipes. Pour chaque salarié et demandeurs d’emploi accompagnés dans le cadre du dispositif ESOP, la fédération des ESH proposera aux tuteurs et managers un accompagnement sur le recrutement, l’intégration, le suivi, l’évaluation... d’une personne en situation de handicap au sein de l’entreprise et de leur équipe.

Cet accompagnement sera complémentaire au « MOOC Manager une personne handicapée dans une ESH » avec des mises en situation et temps d’échanges pour que les tuteurs puissent être mieux outillés face aux situations rencontrées.

Cette formation sera financée par l’OPCA de la branche professionnelle et le fonds paritaire de formation des ESH.

Renouvellement des outils de communication de « l’Action handicap »

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH s’engage à renouveler ses outils de communication dédiés au handicap et à réinvestir les outils de communication créés jusqu’alors.

De ce fait, la fédération des ESH souhaite créer et renouveler de nouveaux supports, d'une part, pour sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise au handicap (de l'employé à la direction générale). Cette diffusion permettra également de favoriser un climat bienveillant dans les entreprises sociales pour l'habitat. D'autre part, ces outils de communication permettront à la fédération des ESH elle-même de communiquer, à l'externe, sur son engagement en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La fédération expérimentera la création d'un kit « d'Escape Game ⁽¹⁾ » sur le thème du handicap, pour sensibiliser les collaborateurs lors de séance de « team-builing » organisée en interne par les ESH. Cet outil de sensibilisation permettra d'appréhender le handicap de manière ludique lors de mise en situation simulée. L'idée sera de créer un outil traitant de la place du handicap dans l'entreprise. Il s'agit par ce biais de lutter contre les stéréotypes et les préjugés négatifs liés au handicap.

Par ailleurs, la fédération des ESH souhaite collaborer avec un influenceur/un blogueur/un youtubeur, pour créer une vidéo vulgarisant le thème du handicap avec un regard décalé. En effet, cette idée reprend ce qui avait été fait par l'AGEFIPH en 2010 avec Jamel Debbouze. Le but de cette action est de communiquer sur la place du handicap dans une entreprise sociale pour l'habitat en ciblant un public bien plus large que les seuls collaborateurs de la branche professionnelle.

Enfin, dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH souhaite renouveler la campagne d'affichage de son « Action handicap ». En effet, le but ici est de créer des affiches personnalisables par les ESH, pour qu'elles puissent être réappropriées et diffusées en interne. Cette campagne permettra aussi à la fédération des ESH de communiquer sur son engagement à l'externe auprès de ses partenaires et de tout autre type de public (demandeurs d'emploi par exemple).

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre de salariés ayant suivi le « MOOC manager une personne handicapée dans les ESH » ;
- nombre de tuteurs et maîtres d'apprentissage accompagnés ;
- supports de communication créés dans le cadre de ladite convention ;
- nombre d'ESH ayant eu recours aux outils créés ;
- réalisation d'une vidéo sur le thème du handicap, avec l'appui d'un influenceur.

AXE IV

PARTAGER ET DIFFUSER L'INFORMATION DANS LES ESH

La situation initiale de référence

En s'appuyant sur les ressources du site <http://www.esh-handicap.fr/> développés au cours de la convention de partenariat 2011-2013, la fédération a souhaité mettre à disposition ses ressources à partir d'un espace unique d'information et d'actualités de la branche professionnelle, www.esh.fr au sein d'une rubrique dédiée nommée « handicap ».

Par ailleurs, la fédération des ESH communique sur l'Action handicap de la fédération lors de rencontre avec ses adhérents. Cela a notamment été le cas le :

- 9 octobre 2014 à Paris : présentation des axes de la convention de partenariat avec l'AGEFIPH lors de la journée fédérale ressources humaines (90 participants) ;
- 14 septembre 2016 à Lyon : organisation d'une journée fédérale RH dédiée au thème du handicap (25 participants) ;
- 30 novembre 2017 à Paris : table ronde sur le thème du maintien dans l'emploi et la gestion des inaptitudes lors d'une journée fédérale RH (110 participants) ;

(1) L'Escape Game est un outil favorisant la cohésion d'équipe. Les participants sont enfermés à l'intérieur d'une salle à thème, ici le handicap, et doivent tenter de résoudre une énigme pour s'en échapper.

- 17 mai 2018 à Paris : organisation d'un atelier sur le thème du « Maintien dans l'emploi » (24 participants) ;
- 21 juin 2018 à Paris : projection de la vidéo réalisée à l'occasion de l'« Atelier maintien dans l'emploi » du 17 mai 2018 durant de l'assemblée générale de la fédération des ESH (400 participants).

La fédération des ESH a profité du salon « handicap emploi et achats responsables » du 28 mai 2018 à Paris pour convier les bailleurs sociaux franciliens dans le cadre d'une rencontre, réalisée en partenariat avec la fédération des OPH et l'AGEFIPH Île-de-France. Ce temps de présentation et d'échanges avait pour but de mettre en relation les référents des organismes HLM avec les partenaires de la branche professionnelle (AGEFIPH, Cap emploi, Uniformation...). C'est ainsi que la délégation Île-de-France de l'AGEFIPH a pu présenter sa nouvelle offre d'intervention divisée en 4 axes : le conseil et accompagnement des entreprises, les actions de mobilisation ciblées par secteur/territoire/thématique, l'organisation de réunion « référent handicap » et l'animation des partenariats. De plus, cette séquence a permis à Cap emploi 75, la ville de Paris et à Uniformation de présenter un projet de formation pour demandeurs d'emploi handicapés au métier d'agent d'accueil dans l'habitat social.

L'objectif à atteindre

- permettre le partage de bonnes pratiques et d'outils entre les ESH ;
- informer les adhérents de la branche professionnelle de l'actualité sur le champ du handicap au niveau d'un espace dédié ;
- mettre en relation les ESH avec les partenaires (AGEFIPH, Cap emploi, OPCA...) afin de faciliter leur collaboration.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH souhaite proposer à ses adhérents de mutualiser leurs actions en faveur du handicap. Certaines ESH ayant une politique handicap déjà structurée dispose d'outils internes qui pourraient être utiles aux ESH à la recherche d'outils éprouvés et adaptés à leur environnement. De ce fait, l'idée est de mettre à disposition une plate-forme de partage des outils déjà existants dans les ESH pour l'ensemble des entreprises. Cette plate-forme pourra s'articuler avec le centre de ressources de l'AGEFIPH (témoignages, partage d'expériences, outils...).

Pour aller plus loin, la fédération souhaite expérimenter l'animation d'un réseau virtuel sur le thème du handicap. Ce réseau prendra la forme d'un espace collaboratif dédié. Le but de ce réseau est de permettre aux ESH et à leurs partenaires de retrouver des informations sur le thème du « handicap dans le secteur des ESH ». Aussi, il sera possible d'y trouver des actualités, des témoignages, les chiffres clés du secteur, le programme de l'Action handicap.

Enfin, l'action handicap de la fédération des ESH, souhaite continuer à organiser des rendez-vous avec ses adhérents et ses partenaires (AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, Uniformation...) pour informer des actualités mais également permettre la mise en réseau de tous les acteurs.

L'ambition est de proposer des rencontres régionales sous format « petit-déjeuner », notamment en permettant aux délégations régionales de l'AGEFIPH, de présenter leur nouvelle offre d'intervention aux bailleurs de leur bassin économique.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- nombre d'outils partagés par les ESH ;
- nombre d'inscrits au réseau collaboratif ;
- fréquence de publication sur l'espace collaboratif ;
- nombre de réunions territoriales organisées.

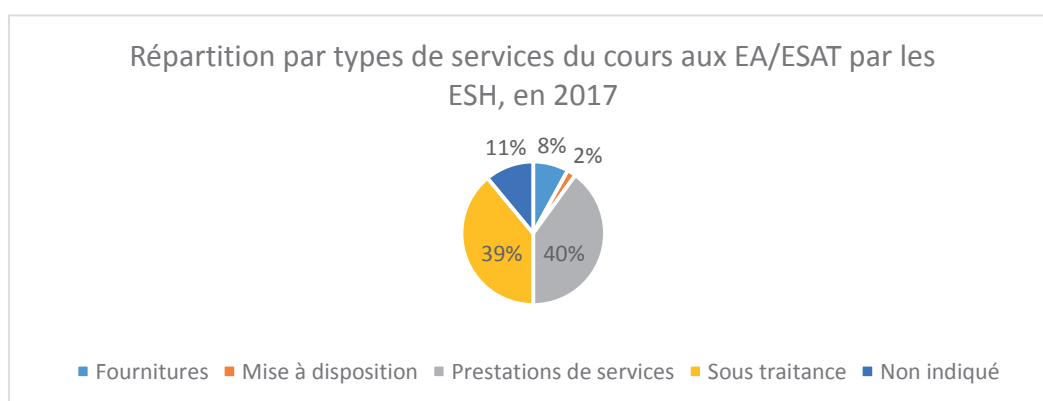
AXE V

INCITER LA COOPÉRATION AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ-PROTÉGÉ

La situation initiale de référence

En 2017, au sein de la branche professionnelle des ESH, le recours au secteur adapté-protégé représente l'équivalent de 0,77 % du taux d'emploi global (soit 3 731 394 € de chiffre d'affaires). Par ailleurs, seulement 27 % des ESH ont eu recours, au moins une fois, aux services des EA/ESAT ⁽¹⁾. Si certaines ESH ont très largement recours aux services proposés par le secteur adapté-protégé, d'autres nécessitent d'être mieux accompagnées pour y recourir et notamment auprès des fonctions « achats » de l'entreprise.

La déclinaison des services auxquels les ESH ont recours au sein du secteur adapté-protégé se répartit comme suit :



Ces données permettent de constater que l'achat de prestations et la sous-traitance sont les 2 moyens privilégiés de recours au secteur adapté-protégé.

En 2016, la fédération des ESH avait réalisé une plaquette sur le thème des EA/ESAT pour expliquer les différences, les opportunités et les moyens d'accès aux services de ces entreprises. Cette plaquette a été diffusée largement aux ESH sur le site de la fédération et avait fait l'objet d'une présentation lors de la journée handicap du 14 septembre 2016 à Lyon.

Enfin, depuis 2017, dans le cadre de son fonds paritaire de formation des ESH (cf. supra), la fédération des ESH propose à son catalogue de formation de branche, une formation sur le thème des « achats responsables ». Cette formation animée en partenariat avec l'organisme DEL & COOP aborde le thème des achats du point de vue de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Dans le programme pédagogique, une séquence sur le secteur adapté-protégé est assurée par le formateur afin de sensibiliser les participants à cette notion.

L'objectif à atteindre

- sensibiliser le public des acheteurs et des référents RSE au secteur adapté-protégé ;
- mobiliser le/la pilote de l'« Action handicap » de la fédération des ESH pour accompagner ses entreprises adhérentes ;
- tendre vers un chiffre d'affaires national de recours au secteur adapté-protégé, de 4 846 000 € d'ici la fin de la convention.

Les actions à développer pour atteindre les objectifs

Dans le cadre de la présente convention, la fédération des ESH mobilisera le/la pilote de l'« Action handicap » pour inciter les entreprises sociales pour l'habitat à avoir recours au secteur adapté-protégé.

(1) Enquête réalisée à partir des DOETH transmises par les ESH.

Pour cela, il/elle devra :

- participer et promouvoir le salon « handicap emploi et achats responsables » et mobiliser les ESH dans ce cadre. – ;
- s'appuyer sur le futur réseau collaboratif (cf. supra), ainsi que sur des plates-formes déjà existantes telles qu'Handéco-Pas@Pas pour assurer une communication ciblée et récurrente basée sur le partage de bonnes pratiques ;
- déployer les formations « achats responsables dans les ESH » dans le cadre du fonds paritaire des ESH en y présentant les enjeux du secteur à avoir recours au secteur adapté-protégé.

Au-delà des actions énoncées, la fédération sollicitera avec l'appui de sa commission RSE, les référents RSE et les fonctions « Achat » des ESH pour les informer et les outiller à la collaboration du secteur adapté-protégé. Pour cela, il pourra être envisagé d'organiser une séquence dédiée au secteur adapté-protégé lors d'une journée professionnelle annuelle de la commission RSE (table ronde, témoignage...). Par ailleurs, une enquête auprès des référents RSE pourra être réalisée pour connaître les limites opérationnelles du recours aux EA/ESAT et ainsi travailler sur des solutions à proposer.

De manière générale, la fédération des ESH essaiera d'élargir le public cible pour les actions concernant le secteur adapté-protégé dans le cadre de cette convention.

Indicateurs (d'activité, de résultats et/ou d'impact)

- évolution du chiffre d'affaires du secteur aux prestations du secteur adapté-protégé ;
- nombre de stagiaires formés dans le cadre de la formation « achats responsables » déployée dans le cadre du fonds paritaire de formation des ESH ;
- nombre de collaborateurs d'ESH mobilisés lors des événements dédiés au secteur adapté-protégé.

Article 4

Articulation avec le réseau des partenaires services de l'AGEFIPH

Le partenariat entre la fédération des ESH et l'AGEFIPH a pour objectif de répondre aux besoins de toutes les entreprises sociales pour l'habitat de l'ensemble du territoire national.

Les actions prévues à la présente convention ont été proposées à l'AGEFIPH en amont et afin d'assurer leur complémentarité avec les services proposés par l'AGEFIPH et les autres acteurs partenaires intervenants sur le champ du handicap (Cap emploi, Pôle emploi, OPCA, conseil régional...).

Dans le cadre de cette convention, la fédération des ESH aura un rôle de « facilitateur » sur toutes les offres de service ou encore projets initiés par les partenaires.

La mise en œuvre de chaque action prévue dans le cadre de cette convention sera portée à connaissance de tous les acteurs pour assurer une articulation optimale avec les périmètres de chacun.

Article 5

Moyens affectés à la réalisation de la convention

La commission paritaire nationale (CPN)

Les membres de la commission paritaire nationale seront en charge du pilotage et du suivi des actions prévues à la présente convention lors de leurs réunions.

La commission paritaire emploi et formation (CPNEF)

La commission paritaire emploi et formation, pourra émettre un avis sur les actions en lien avec la politique d'emploi et de formation de la branche professionnelle des ESH (exemple : dispositif ESOP, CQP de branche...).

La fédération des ESH

La fédération des ESH sera en charge du déploiement de la présente convention. Elle a pour mission d'articuler les ambitions de cette convention avec la politique générale de la branche professionnelle ainsi que ses projets en cours. La fédération des ESH est également force de proposition auprès de l'AGEFIPH pour proposer d'autres actions qui seraient en lien avec les nouveaux objectifs des partenaires sociaux.

Le/la pilote de l'« Action handicap »

Le/la pilote de l'« Action handicap » mettra en œuvre les actions prévues dans le cadre de la présente convention et réalisera des bilans périodiques pour l'AGEFIPH et les partenaires sociaux de la branche. Il/elle sera l'interlocuteur référent de la branche professionnelle sur le sujet du handicap. Compte tenu de la diversité de ses missions, il devra être en mesure d'articuler les travaux des commissions paritaires nationales et les projets la fédération des ESH avec ceux de la présente convention. Il aura également pour mission de coordonner le dispositif de formation ESOP, en partenariat avec la fédération des OPH.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage

Pour accompagner la mise en œuvre des actions prévues à la présente convention, le/la pilote de l'« Action handicap » pourra s'appuyer d'une expertise mobilisable auprès d'un cabinet prestataire. L'assistance à maîtrise d'ouvrage aura un rôle de conseil opérationnel et apportera un regard complémentaire sur la mise en œuvre des actions prévues à la présente convention.

L'AGEFIPH

L'Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) est le partenaire institutionnel de cette démarche. Elle sera informée régulièrement de l'état d'avancement des actions mises en œuvre dans la branche professionnelle ainsi que de leurs résultats. Son représentant est invité à toutes les manifestations fédérales en lien avec le sujet du handicap (journée professionnelle...).

Article 6

Financement de la convention

L'AGEFIPH versera une subvention d'un montant de 101 045 € pour la réalisation des actions précitées dans le cadre d'un budget global de 204 500 €.

Le budget prévisionnel détaillé est annexé à la présente convention.

Les modalités de versement feront l'objet d'une convention particulière (dite « convention d'action »).

Article 7

Durée de la convention

La présente convention prend effet à compter du 1^{er} juillet 2018 pour une durée de 3 ans.

Article 8

Suivi de la convention

Des bilans (qualitatifs et quantitatifs), ayant pour objectif d'évaluer les réalisations seront établis et présentés par la fédération des ESH à l'AGEFIPH pendant la période couverte par la présente convention.

Ces bilans porteront sur chaque objectif décliné dans la convention et indiqueront le contexte de sa réalisation, les résultats obtenus, les acteurs concernés ainsi que les difficultés éventuelles et les solutions proposées.

Ils seront complétés en fin de première année et en fin de seconde année d'un bilan financier faisant apparaître le détail des coûts engagés.

Les modalités de transmission de ces bilans seront précisées dans les « conventions d'action », à la partie relative aux règlements des échéances.

Le bilan à mi-parcours sera présenté à la commission d'études des conventions nationales (CECN) de l'AGEFIPH.

Article 9

Contrôle de la convention

Avec les bilans financiers, le cocontractant transmettra un état récapitulatif des factures faisant apparaître les montants engagés dans le cadre de chaque axe de la convention. Par ailleurs il tiendra à disposition de l'AGEFIPH sur simple demande tous les éléments justificatifs permettant à cette dernière de vérifier que les actions entreprises ont bien été réalisées conformément aux termes de la convention.

La direction de l'audit et des affaires juridiques de l'AGEFIPH pourra réaliser tout contrôle supplémentaire jugé nécessaire.

Article 10

Diffusion et médiatisation de la convention

L'AGEFIPH pourra se référer à l'objet, au contenu et aux résultats de la convention vis-à-vis des tiers.

Toute publication de la part du contractant relative au projet cofinancé devra faire mention de l'aide de l'AGEFIPH. À ce titre, le cocontractant soumettra à l'accord préalable de l'AGEFIPH les supports relatifs aux actions de communication (manifestation, colloque, presse écrite ou audiovisuelle, plaquettes...) sur lesquels devra apparaître le logo de l'AGEFIPH accompagné de la mention « avec la participation financière de l'AGEFIPH ». Le logo et la dénomination sociale sont la propriété exclusive de l'AGEFIPH et bénéficient de la protection prévue par le titre V de la loi n° 91-7 du 7 janvier 1991 relative aux marques de fabrique, de commerce ou de service.

Les éléments financiers (art. 6 de la convention et annexe « budget prévisionnel ») ne doivent pas être communiqués.

Pour certaines actions spécifiques et importantes, l'AGEFIPH pourra demander à participer à la phase d'élaboration et de préparation des actions de communication qui s'y rapporte.

Les parties s'engagent à informer les réseaux de partenaires de leur collaboration respective dans le cadre de la présente convention.

Article 11

Résiliation – Restitution des fonds non employés

La présente convention pourra être résiliée de plein droit en cas d'inexécution par l'une des parties des obligations contenues dans la convention.

Cette résiliation deviendra effective 30 jours après l'envoi par la partie qui invoquera le non-respect d'une obligation d'une lettre recommandée avec accusé de réception exposant ses griefs, à moins que dans ce délai l'autre partie n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sans préjudice de tout recours.

L'organisme cocontractant qui tout en ayant mené à bien la convention n'aurait pas utilisé la totalité des financements qui lui ont été accordés restituera le solde à l'AGEFIPH.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)