

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 19 JUILLET 2019
RELATIF À L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE
NOR : ASET1951298M

Entre :

PRISM emploi,

D'une part, et

FO ;

FS CFDT ;

USI CGT ;

CS UNSA ;

CFTC intérim,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'engagement de la branche du travail temporaire en faveur de l'insertion et de la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap s'inscrit en tant que composante de l'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination.

Dans le prolongement des accords de branche du 16 mars 2007 pour les salariés permanents et du 6 juillet 2007 pour les salariés intérimaires, les parties signataires réaffirment, dans le présent accord, leur profond attachement au respect des principes de non-discrimination et de l'égalité de traitement, que ce soit en matière de recrutement, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une politique de responsabilité sociale menée par la branche du travail temporaire, qui a toujours œuvré pour l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Les parties signataires se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, dans la perspective d'atteindre au moins le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

Cet accord vise ainsi à renforcer les efforts des entreprises de la branche du travail temporaire, qu'elles soient ou non assujetties à l'obligation d'emploi, en faveur de l'embauche et du maintien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties signataires incitent les entreprises de la branche à négocier en entreprise, dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans le cadre de cette volonté d'implication active de la branche, les objectifs du présent accord sont notamment de :

- mettre à l'emploi les personnes en situation de handicap, notamment en incitant les entreprises de travail temporaire à utiliser, pour les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le cas de recours prévu à titre expérimental par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 ;
- sécuriser les parcours professionnels et maintenir dans l'emploi les personnes en situation de handicap ;
- encourager les personnes à déclarer à leur employeur leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit pour la personne d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix, dans un objectif d'accompagnement et de sécurisation de son parcours professionnel ;
- nouer ou développer les échanges avec les acteurs institutionnels et associatifs du handicap au niveau national et dans les territoires et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs.

Dans le cadre de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et afin de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, le présent accord s'applique aux salariés ayant de graves difficultés de santé ou ayant été victimes d'un grave AT/MP.

Article 1^{er}

Diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire

L'observatoire de l'intérim et du recrutement – OIR, a réalisé en 2018 un premier diagnostic portant sur les profils et les emplois des personnes en situation de handicap dans la branche du travail temporaire, salariés permanents et salariés intérimaires.

La branche entend pérenniser ce diagnostic qui sera renouvelé chaque année afin que la branche dispose des indicateurs lui permettant de mieux connaître les personnes en situation de handicap et d'assurer un suivi précis de ses engagements.

Article 1.1

Diagnostic initial de la situation d'emploi des salariés permanents handicapés

La profession dénombre 670 salariés permanents déclarés travailleurs handicapés (TH) au 31 décembre 2017, ce qui correspond à 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Parmi ces salariés TH les femmes sont surreprésentées, parmi les salariées non cadres, à hauteur de 80,5 % (pour rappel, dans la branche, les femmes représentent 78,5 % des salariés permanents).

L'âge moyen des salariés permanents TH est nettement supérieur à l'ensemble des salariés permanents à 42,5 ans contre 37 ans en moyenne, et leur ancienneté atteint 11,5 ans soit 3,5 ans de plus que l'ensemble des salariés permanents.

Cela correspond à l'âge moyen de survenance du handicap en France (48 ans pour 85 % des handicaps).

S'agissant de la durée de travail, les salariés permanents TH sont plus fréquemment à temps partiel (23 % contre 6,5 % pour l'ensemble des permanents).

Article 1.2

Diagnostic de la situation d'emploi des salariés intérimaires handicapés

La profession dénombre 33 400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés (TH) au 31 décembre 2017, sur 2 636 827 salariés intérimaires, soit 1,3 % de l'effectif total.

Leur intensité d'emploi en intérim est de 457 heures contre 503 heures pour l'ensemble des salariés intérimaires.

Parmi ces salariés intérimaires TH les hommes représentent 66 % des effectifs, c'est-à-dire dans une proportion identique à celle de l'ensemble des intérimaires.

En revanche les salariés intérimaires TH sont plus âgés, et ont une moyenne d'âge de 41,5 ans contre 32,3 ans pour l'ensemble des intérimaires.

Les secteurs d'activité dans lesquels travaillent les salariés intérimaires TH sont particulièrement hétérogènes, sans qu'il soit possible de distinguer un secteur fortement utilisateur. Il s'agit par exemple de secteurs tels que l'entreposage et le stockage, les travaux d'installation électrique, la construction de véhicules automobiles, ou encore la fabrication de préparations pharmaceutiques.

Concernant les formations, 5 % des salariés intérimaires TH ont bénéficié d'une formation au cours de l'année 2017 ce qui représente 2 200 formations.

Article 1.3

Mise en place de nouveaux indicateurs

Les signataires du présent accord demandent à l'OIR de renouveler et de compléter le diagnostic réalisé en 2018 afin de disposer d'indicateurs permettant de suivre, de mesurer, et le cas échéant d'adapter les engagements pris par la branche du travail temporaire.

Ils proposent la mise en place d'une cohorte de personnes utilisant les dispositifs visés par le présent accord, dont le parcours (emploi, formation, accompagnement) serait suivi et permettrait à l'OIR d'évaluer la réalisation des engagements issus de l'accord tant pour les salariés permanents que pour les salariés intérimaires.

La liste des indicateurs du diagnostic annuel est annexée au présent accord.

Le diagnostic de la situation d'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche sera intégré au Rapport annuel de la branche.

La participation à ce diagnostic est obligatoire pour toutes les entreprises : elles sont tenues de fournir à l'OIR les données qui lui seront demandées chaque année.

Article 2

Engagement des entreprises à proposer des emplois aux salariés permanents en situation de handicap

Article 2.1

Autodiagnostic

Pour la mise en œuvre du présent accord, les entreprises réaliseront un autodiagnostic afin de faire un état des lieux de la connaissance des salariés permanents sur les acteurs et les dispositifs relatifs à l'emploi des personnes handicapées mais également en vue d'identifier les leviers pouvant être activés pour développer l'insertion des personnes en situation de handicap. Les entreprises pourront associer leur référent handicap visé à l'article 2.2 à l'élaboration de cet outil.

Ces éléments feront l'objet d'une information du comité social et économique.

Cet outil d'autodiagnostic fera partie des outils conçus lors de la campagne globale de communication visée par le présent accord.

Article 2.2

Un référent chargé d'informer, orienter et accompagner les personnes en situation de handicap (salariés permanents et salariés intérimaires)

2.2.1. Seuil d'effectif de désignation du référent handicap

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 fait obligation aux entreprises d'au moins 250 salariés de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation du handicap.

Dans le secteur du travail temporaire, l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail concerne les seuls salariés permanents (art. L. 5212-1 du code du travail). À ce titre, l'obligation de désignation d'un référent s'applique aux entreprises d'au moins 250 salariés permanents.

Afin de tenir compte de cette spécificité des agences d'emploi et de la volonté de la branche de s'engager en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes handicapées, qu'il s'agisse de salariés permanents, de salariés intérimaires ou de candidats à un placement en CDD ou CDI, le présent accord fixe l'obligation de désignation d'au moins un référent visée à l'article L. 5213-6-1 du code du travail, aux entreprises ou groupes d'entreprises exerçant leurs activités sous la même enseigne, ayant au moins 200 salariés permanents.

2.2.2. Missions du référent handicap

Le référent handicap de l'entreprise est désigné afin de faciliter la mise en œuvre de la politique handicap de l'entreprise, pour les salariés permanents et les salariés intérimaires. Il est l'interface entre la direction et les structures opérationnelles territoriales (directions territoriales, sectorielles, agences...).

L'entreprise pourra notamment confier au référent handicap les missions suivantes :

- répondre à ses questions sur l'environnement légal du handicap, sur la connaissance des acteurs intervenants auprès des personnes en situation de handicap ou auprès des entreprises ;
- développer les pratiques professionnelles de recrutement, gestion des ressources humaines et commerciales, exemptes de discrimination et facilitant la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- faciliter l'accompagnement des salariés dans leurs démarches pour être reconnu travailleur handicapé – RQTH, la mise en œuvre des aménagements/adaptations de poste ;
- mettre en place ou utiliser les outils facilitant l'intégration des personnes handicapées ;
- faciliter les relations et partenariats avec les secteurs institutionnels et associatifs du secteur du handicap et le FASTT ; et participer aux actions de communication et de promotion de ces acteurs ;
- prendre contact et collaborer avec les référents handicap des entreprises utilisatrices le cas échéant.

2.2.3. Formation du référent handicap

Le référent handicap bénéficie obligatoirement d'une formation spécifique lui permettant d'exercer sa mission.

Les modalités de suivi ainsi que le contenu de cette formation, pourront être adaptés en fonction de la mission qui lui sera assignée par l'employeur ainsi que de la taille de l'entreprise. Si le référent handicap a d'autres missions celles-ci doivent être compatibles, notamment en termes de charge de travail, avec celle de référent handicap.

La CPNSST pilotera l'élaboration du référentiel de formation des référents handicap.

Article 2.3

Sensibilisation et formation des salariés permanents au recrutement et à l'intégration de personnes handicapées

Le recrutement de personnes en situation de handicap s'inscrit dans une volonté de sélectionner les candidats sur le seul critère de compétence.

Pour accompagner les salariés permanents dans le recrutement et l'intégration de personnes handicapées, une formation leur sera proposée afin de leur permettre d'appréhender la diversité de tous les candidats à une embauche et des salariés en poste, en particulier ceux en situation de handicap.

Cette formation aura notamment pour objectif de :

- connaître l'environnement du handicap (dispositions légales et réglementaires, acteurs institutionnels du handicap, aides accordées aux personnes ou aux entreprises...) ;
- apprendre à gérer des situations de handicap, qu'elles concernent des candidats à une embauche ou des salariés intérimaires ou permanents ;
- savoir communiquer avec les entreprises clientes sur les situations de handicap afin de les inciter à recruter des candidats ou des salariés handicapés ;
- connaître les dispositifs de formation mobilisables au sein de la profession ;
- connaître les dispositifs d'accompagnement proposés par le FASTT.

Les modalités d'organisation de cette formation seront définies par la CPNSST et ses conditions de prise en charge par la CPNE.

Article 2.4

Relayer et déployer le dispositif « Parcours TH »

Dans le cadre de la « Convention cadre pour la professionnalisation et l'insertion des personnes en situation de handicap » conclue entre le FAF-TT et l'AGEFIPH, les équipes territoriales du FAF-TT avec l'appui des délégations régionales AGEFIPH et les partenaires Cap emploi-SAMETH, déploient l'action Parcours TH.

Cette action engage les entreprises à l'échelle d'un bassin d'emploi dans une démarche d'accueil des personnes en situation de handicap et d'identification et de professionnalisation d'un référent TH.

Des outils sont mis à la disposition des entreprises qui s'engagent tels que :

- un autodiagnostic permettant d'identifier les actions à mener en agence pour accueillir les personnes en situation de handicap et bénéficier d'un accompagnement ;
- une communication par l'intermédiaire d'un pictogramme à apposer sur la vitrine des agences identifiant la présence d'un référent handicap dans l'agence ;
- un guide « Emploi et formation » des personnes en situation de handicap disponible en version numérique.

Dans le cadre du présent accord les signataires souhaitent relayer cette action et la déployer au-delà des entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH notamment afin de donner à cette action une dimension engageant un plus grand nombre d'entreprises.

À cet effet, ils proposent que la SPP de l'OPCO présente à la CPNSST les outils pouvant faire l'objet d'une déclinaison plus large que celle dédiée aux entreprises engagées dans le dispositif Parcours TH.

Il pourrait par exemple s'agir de décliner l'utilisation du pictogramme « Un référent handicap dans cette agence » dans toutes les entreprises ayant un référent désigné en application de l'article 2.2 du présent accord.

Article 2.5

Augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent augmenter le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 670 permanents travailleurs handicapés, soit 2,3 % des salariés permanents de la branche.

Sur la base de ce diagnostic, le taux d'emploi des salariés permanents handicapés, pour la branche du travail temporaire, sera augmenté de 0,5 point par an sur 3 ans.

Afin d'assurer un suivi de ce taux d'emploi, les partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs de l'OIR ainsi que sur les informations issues de la déclaration sociale nominative (DSN) support à compter du 1^{er} janvier 2020 de la déclaration d'emploi des personnes handicapées.

Article 2.6

Favoriser l'accès à l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

Les entreprises mobiliseront de préférence les parcours de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrat d'apprentissage) qui constituent des moyens adaptés à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les financements de ce parcours de formation seront intégrés à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Les salariés permanents en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées, en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise et afin d'identifier les adaptations nécessaires.

La mise en place de mesures appropriées telles que l'aménagement du poste de travail sur préconisation du médecin du travail, l'aménagement d'horaires individualisés, concourent également à faciliter l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 2.7

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés permanents en situation de handicap

La branche a comme objectif prioritaire la préservation de l'emploi des salariés en situation de handicap.

Les salariés permanents en situation de handicap doivent bénéficier d'une égalité de traitement en matière de déroulement de carrière et de rémunération identiques à ceux des autres salariés permanents, au regard de leurs seules compétences.

Afin d'accomplir les démarches administratives pour la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés permanents concernés bénéficient, sur justification et après accord de leur entreprise, d'une autorisation d'absence.

Les besoins de la personne peuvent conduire, en association avec le service de santé au travail et les autres parties prenantes, soit à un aménagement technique du poste de travail, soit à une adaptation des horaires de travail.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur, dans le respect de l'accord collectif ou de la charte applicable dans l'entreprise, ou à défaut d'accord collectif ou de charte, dans le cadre d'un accord formalisé entre l'entreprise et le salarié.

Les personnes en situation de handicap sont associées aux choix des aménagements proposés. Le comité social et économique est informé de ces aménagements.

Par ailleurs, les salariés permanents reprenant leur emploi après une longue absence (arrêt pour longue maladie, arrêt suite à un grave AT/MP) bénéficient d'un accompagnement spécifique permettant un retour à l'emploi dans des conditions adaptées à leur état de santé.

Une sensibilisation des services RH, du management et du collectif de travail sera prévue pour permettre la meilleure réintégration possible après un arrêt long.

Article 2.8

Mesures en faveur des salariés proches aidants

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche handicapé ou en perte d'autonomie d'une particulière gravité visé à l'article L. 3142-16 du code du travail (aménagement d'horaires individualisés, recours au télétravail...), après consultation du comité social et économique.

Article 3

Développer l'employabilité des candidats et des salariés intérimaires handicapés

Article 3.1

Développer ou mettre en place des partenariats avec les acteurs spécialisés dans l'insertion des personnes en situation de handicap

Les entreprises se rapprocheront des référents TH de Pôle emploi ou des Cap emploi ainsi que des structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap (associations spécialisées, secteur protégé et adapté) afin de mettre tout en œuvre pour identifier les personnes en situation de handicap et leurs besoins en vue de faire des propositions de missions ou des placements en CDD ou CDI.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les accords ou convention de partenariat signés au niveau national et territorial (convention signée par le FAF-TT et l'AGEFIPH et le « Parcours TH »...) et les déploieront.

Il pourra également s'agir de la participation à des salons emploi et handicap, à des actions menées par Pôle emploi/Cap emploi telles que des jobs dating ou des informations collectives.

Ces partenariats permettront également de réaliser des diagnostics des besoins des agences d'emploi et de leurs clients et des besoins des personnes handicapées.

Article 3.2

Développer l'employabilité et la qualification des salariés intérimaires en situation de handicap

3.2.1. Mobiliser les outils de formation de la branche du travail temporaire

Les outils de formation de la branche du travail temporaire sont mobilisés au bénéfice des personnes en situation de handicap afin de développer leur qualification et aussi afin de combler les écarts de compétences qui sont identifiés entre les besoins des personnes en situation de handicap et celui des agences d'emploi et des entreprises clientes.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des parcours de formation spécifiques (parcours préparatoires et de remise à niveau) au moyen de budgets dédiés. Le comité social et économique en est informé.

Les entreprises pourront participer aux opérations collectives de formation organisées par l'OPCO dans le cadre de la professionnalisation des personnes en situation de handicap (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, contrats spécifiques de la branche).

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

3.2.2. Mobilisation et adaptation des dispositifs spécifiques à la formation des personnes en situation de handicap

Afin de répondre de manière adaptée au besoin de compétences des personnes en situation de handicap, la branche du travail temporaire décide de mobiliser en priorité les contrats de formation spécifiques, pour favoriser leur insertion professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, les personnes en situation de handicap (reconnues RQTH ou en cours de reconnaissance RQTH) accèdent aux contrats spécifiques sans condition d'ancienneté. Ces parcours de formation seront financés en priorité.

Ces dispositions seront intégrées à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Afin de favoriser la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur permettre de conserver une activité professionnelle, les signataires appellent les pouvoirs publics à modifier l'article D. 6323-9 du code du travail relatif au CPF de transition professionnelle pour tenir compte de la spécificité du travail temporaire. Cet article ne vise que les salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée et exclut de fait les salariés intérimaires.

La reconversion professionnelle des salariés intérimaires sera intégrée à la négociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Article 3.3

Augmenter le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap

Les signataires du présent accord sont convaincus du rôle que doit jouer la branche en matière d'intégration de personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Cet objectif ne peut être poursuivi qu'en lien avec les entreprises utilisatrices et les acteurs institutionnels du handicap. L'expérimentation du nouveau cas de recours spécifique lié à la situation de handicap de la personne, ouverte par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est une innovation sur laquelle la profession pourra s'appuyer pour démultiplier ses actions en direction des entreprises utilisatrices.

La branche s'engage donc à poursuivre ses efforts sur l'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap dans l'objectif de parvenir, chaque année, à une progression de leur taux d'emploi, en prenant appui sur le diagnostic réalisé par l'OIR qui établissait, au 31 décembre 2017, un effectif de 33 400 salariés intérimaires déclarés travailleurs handicapés, soit 1,3 % des salariés intérimaires de la branche.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST sera chargée d'assurer un suivi annuel du taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap, en s'appuyant sur les indicateurs figurant en annexe 2 du présent accord, et d'en faire un bilan.

La CPNSST proposera, en fonction des constats qu'elle fera, des orientations à prendre par la branche pour les années suivantes, en vue de faire évoluer le taux d'emploi des salariés intérimaires en situation de handicap. Dans ce cadre, elle émettra des recommandations sur des projets d'actions à mettre en place qui aideront à la réalisation de cet engagement de la branche.

Article 3.4

Assurer le maintien dans l'emploi et la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP grave ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap

Les signataires du présent accord souhaitent s'engager en faveur du maintien dans l'emploi et de la réinsertion professionnelle des salariés intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une situation de handicap ou pouvant entraîner une situation de handicap.

Cet engagement s'appuie sur les dispositions prévues dans l'accord de branche du 3 mars 2017 relatif à la santé et à la sécurité au travail dans le travail temporaire et s'organise autour :

- d'une meilleure appropriation par les salariés permanents des services et actions du FASTT ;
- d'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victime d'un AT/MP sur les actions et services proposés par le FASTT pour favoriser leur réinsertion professionnelle ;
- d'un renforcement de l'information des organismes intervenant en soutien des personnes en situation de handicap sur les actions d'aide et d'accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP par les services du FASTT et en particulier par le service social du FASTT ;
- d'un accompagnement des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP ayant entraîné une situation de handicap dans leur parcours de retour vers l'emploi notamment quant à l'accès aux dispositifs mis à disposition des personnes en situation de handicap tels que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- d'un renforcement de l'information des salariés intérimaires victimes d'un AT/MP sur les actions de formation permettant de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Article 4

Communication

Pour l'application du présent article, la CPNSST coordonnera l'élaboration des outils de communication présentés ci-dessous, qui seront financés principalement au moyen des fonds de la CPPN-TT.

Article 4.1

Une communication globale relayant la démarche de la branche du travail temporaire

Les signataires du présent accord souhaitent porter à la connaissance des candidats et des salariés en situation du handicap leurs engagements à insérer professionnellement des personnes en situation de handicap au sein des agences d'emploi et au sein des entreprises clientes.

La branche du travail temporaire mènera à cet effet une campagne de communication et de sensibilisation en s'appuyant sur les compétences des organismes paritaires de la branche (CPNSST, FASTT) et de l'OPCO des services à forte intensité de main-d'œuvre.

Il pourra s'agir de campagnes d'affichages, de kakémonos pouvant être utilisés lors de manifestations ou salons emploi, de flyers, de guides pratiques, d'un outil d'autodiagnostic, d'outils numériques pouvant être relayés sur les sites des agences d'emploi ou de tout organisme intéressé.

Cette campagne de communication s'inscrira également dans les initiatives nationales de sensibilisation telle que l'opération DUO DAY menée par le secrétariat d'État aux personnes en situation de handicap (www.duoday.fr).

Cette opération permet la formation de duos entre des personnes en situation de handicap et des professionnels volontaires dans les entreprises.

Article 4.2

Un guide pratique sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des agences d'emploi

Afin d'aider les salariés permanents à répondre aux principales questions qu'ils se posent ou à celles posées par des candidats ou des salariés en situation de handicap, un Guide juridique et pratique sera réalisé.

Ce guide s'articulera notamment autour des principaux thèmes suivants :

- cadre légal de l'obligation d'emploi de personnes handicapées ;
- que signifie être bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap (BOETH) ;

- connaître les démarches à effectuer pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) ;
- connaître les aides pouvant être sollicitées par la personne et par l'entreprise ;
- faire connaître la norme « handi-accueillant » ;
- modifier la perception des salariés sur les situations de handicap au travail ;
- recruter une personne handicapée ;
- accueillir et intégrer une personne handicapée ;
- comment accompagner et sécuriser le parcours professionnel des travailleurs handicapés ;
- comment faciliter le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé ;
- que signifie la sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté (STPA) ;
- faire.

En complément, un fascicule sur « comment parler handicap » avec des candidats, sera réalisé, pour permettre de faire face aux questions et/ou les anticiper.

Article 4.3

Une plaquette d'information à destination des personnes en situation de handicap

Une plaquette d'information présentera de manière synthétique les dispositifs dont les personnes en situation de handicap peuvent bénéficier et notamment les aides et/ou accompagnements proposés par les organismes de la branche du travail temporaire.

Cette plaquette d'information présentera également le détail des démarches à effectuer pour obtenir une reconnaissance de travailleur handicapé auprès de la maison départementale pour les personnes en situation de handicap (MDPH).

Article 4.4

Une plaquette d'information à destination des entreprises clientes

Une plaquette d'information présentera l'engagement des entreprises en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ainsi que son environnement légal.

Cette plaquette d'information précisera notamment les conditions d'intervention des entreprises pour :

- le placement de candidats en situation de handicap en vue d'une embauche en CDD ou en CDI ;
- la mise à disposition de salariés intérimaires en situation de handicap (environnement juridique, décompte dans l'obligation de l'entreprise utilisatrice...).

En complément une plaquette donnera également aux entreprises des repères pour un argumentaire commercial levant les objections ou réticences et valorisant les seules compétences.

Article 5

Champ d'application de l'accord collectif

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de travail temporaire (ETT), des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et des entreprises adaptées de travail temporaire, établies en France métropolitaine et dans les DOM.

Article 6

Suivi des engagements de l'accord

La CPNSST est en charge de piloter les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'assurer un suivi annuel y compris le suivi budgétaire des dépenses engagées, selon un calendrier à définir par ses membres à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cet effet, les signataires du présent accord conviennent que la CPNSST se réunira 1 demi-journée supplémentaire chaque année avec un ordre du jour spécifiquement dédié au suivi de cet accord.

La CPNSST rendra compte chaque année à la CPPNI de la branche des actions menées et de leurs résultats.

Article 7

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les signataires du présent accord conviennent que la CPPNI se réunira dans 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Article 8

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9

Force obligatoire de l'accord

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail fixant les matières dans lesquelles une convention d'entreprise conclue postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu cet accord de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 10

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 19 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GLOSSAIRE

BOETH : bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Il s'agit des personnes identifiées comme étant bénéficiaires de l'obligation d'emploi travailleur handicapé.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont :

1. Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs en situation de handicap (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH).

CDAPH : la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap répond aux demandes des personnes en situation de handicap en vue de l'attribution des aides et prestations.

MDPH : les maisons départementales pour les personnes en situation de handicap sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées.

ANNEXE II

INDICATEURS DU DIAGNOSTIC RÉALISÉ PAR L'OIR

I. – Données de cadrage de l'entreprise

- nombre d'intérimaires dans l'entreprise en ETP ;
- nombre d'intérimaires ayant travaillé dans l'entreprise ;
- nombre de permanents dans l'entreprise et nature du contrat de travail ;
- nombre de permanents en ETP ;
- nombre de CDI Intérimaire dans l'entreprise en cours ;
- nombre de travailleurs handicapés permanents dans l'entreprise ;
- nombre d'heures de travail annuel et nombre de missions effectués par les travailleurs handicapés intérimaires dans l'entreprise ;
- nombre de travailleurs handicapés intérimaires mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé ;
- nombre de travailleurs handicapés intérimaires en CDI mis à disposition avec le nouveau motif de recours expérimental et nombre d'heures de travail réalisé.

II. – Les reconnaissances de la qualité de travailleur handicapé dans l'entreprise (RQTH)

- nombre de RQTH intérimaires déclarées dans l'entreprise ;
- nombre de RQTH permanents déclarées dans l'entreprise ;
- nombre de RQTH intérimaires en CDI déclarées dans l'entreprise.

III. – Accord et actions en faveur des permanents TH

- y a-t-il un accord signé ou en cours de négociation sur le handicap dans l'entreprise ? ;
- nombre de postes de travail aménagés (installation de nouveaux équipements) et/ou véhicules aménagés.