

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES
ET DE PRÉVOYANCE**

(Personnel)

(9 décembre 1993)

Accord du 11 juin 2021

relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2150755M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les groupes paritaires de protection sociale, de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, ont une responsabilité sociale à assumer pleinement en termes d'insertion, de maintien dans l'emploi et de soutien aux personnes en situation de handicap.

Informar, sensibiliser, accompagner et former les acteurs clés des entreprises de la branche impliqués dans la mise en place d'une politique handicap (directions générales, DRH, instances représentatives du personnel et organisations syndicales médecine du travail, managers, responsables des achats) sont les conditions indispensables, pour créer une dynamique dans l'ensemble du secteur professionnel et maintenir, dans la durée, un taux d'emploi, au niveau de la branche situé au-delà de l'obligation légale prévue à l'article L. 5212-1 et suivant du code du travail et de la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

Il est rappelé que :

- le handicap est défini comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altéra-

tion substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant » ;

- l'article L. 5213-1 du code du travail précise qu'« est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

À cet égard, la branche professionnelle des Institutions de retraite complémentaire et des Institutions de prévoyance mène depuis maintenant plus de 10 ans une politique active en faveur de l'égalité des chances et de la lutte contre toute forme de discrimination, dans laquelle s'inscrit la prise en compte de la situation du handicap.

Après avoir pris connaissance des différents bilans portant sur les mesures mises en œuvre durant la période, les parties signataires estiment qu'il y a lieu de fixer des objectifs d'évolution qui tiennent compte des efforts d'ores et déjà accomplis par les entreprises de la branche professionnelle, et d'inscrire dans un accord, pour les 5 ans à venir, la poursuite des actions au bénéfice des personnes en situation de handicap.

C'est dans cette perspective qu'elles conviennent des dispositions du présent accord.

Article 1^{er} | Priorités de la branche

1.1. Prise en compte du handicap dans les actions de la branche

Les signataires estiment que l'emploi des personnes en situation de handicap ne peut être traité de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées par la branche.

À cette fin, la dimension de l'intégration, de la formation professionnelle, de l'évolution des parcours et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont traités dans tous les travaux paritaires de la branche, et notamment dans les travaux menés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, les études, supports et outils d'accompagnement réalisés par la branche.

1.2. La mission du « coordinateur diversité/handicap »

La branche et les organisations syndicales paritaires s'appuient sur le « coordinateur diversité/handicap », rattaché à l'association d'employeurs, qui a pour rôle de coordonner, au niveau de la branche, l'ensemble des actions ayant pour finalité la promotion de la diversité, l'égalité des chances et la prise en compte du handicap.

Le coordinateur diversité suit les réalisations conduites par les entreprises, en animant le réseau des « correspondants diversité et handicap » désignés par les directions des groupes paritaires de protection sociale (la nomination d'un correspondant diversité et handicap est obligatoire dans toutes les structures de plus de 250 collaborateurs).

La liste des correspondants et de leur fonction est communiquée annuellement à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par le coordinateur diversité/handicap.

Pour les structures employeurs dont l'effectif est inférieur à 250, le responsable RH ou son représentant assume cette mission.

Le coordinateur diversité/handicap a également pour rôle d'animer un dialogue continu avec les entreprises de la branche, d'accompagner les politiques et les actions de promotion de la diversité et du handicap développées par les différents acteurs et de recueillir les bonnes pratiques existantes, les partager et les mutualiser au sein de la branche.

Il prend toute initiative pour développer les actions de sensibilisation vis-à-vis des entreprises. Il donne de la visibilité, initie, impulse et pilote des projets communs au bénéfice de l'ensemble des entreprises de la branche.

Il rend compte deux fois par an de son activité à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

1.3. Actions spécifiques

1.3.1. Les parties signataires rappellent que des dispositions conventionnelles existent en vue de prendre en compte la situation particulière des salariés en situation de handicap.

Ainsi :

- l'article 17, alinéa 3 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que « l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est due aux salariés handicapés partant avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre de l'article L. 351-1-3 dudit code » ;

- l'article 30, alinéas 6, 7 et 8 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 dispose que « les salariés handicapés bénéficient d'une réduction du temps de travail de 5 heures par semaine ou de 3 jours par mois lorsque le temps de travail est exprimé en forfait jours. La réduction du temps de travail, à hauteur de 5 heures par semaine, peut être journalière ou bien cumulée dans un cadre au plus hebdomadaire, en conciliant les nécessités du service et les besoins et intérêts des salariés » ;

- l'article 22, paragraphe 2 *bis* de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 prévoit que « Des autorisations d'absence sans perte de salaire dans la limite de 7 jours par an sont accordées à chacun des parents justifiant de la situation de leur enfant par une attestation fournie par la MDPH ou percevant l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;

Ce droit est également accordé aux parents dont les enfants, de 20 ans ou plus, qui demeurent à leur charge, sont atteints d'une incapacité permanente, d'au moins 80 %, reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). En cas de disparition des parents ou de survenance de dépendance des parents, ce droit est accordé aux frères ou sœurs qui ont la charge de la personne handicapée. La dépendance mentionnée ci-dessus s'entend au sens des groupes iso-ressources (GIR) 1,2, 3 et 4 de la classification nationale. » ;

- l'article 6.2 de l'annexe II B de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 indique que « les salariés qui disposent d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'un abondement supplémentaire, conformément à la réglementation en vigueur relative à l'alimentation du compte personnel de formation ».

1.3.2. Le rôle de la branche en faveur des personnes en situation de handicap est organisé autour des 5 missions principales suivantes :

- agir pour le maintien dans l'emploi ;
- agir pour l'employabilité, en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle ;
- favoriser l'accès à l'emploi et favoriser le partenariat avec les établissements spécialisés ;
- poursuivre le changement de perception du handicap ;
- assurer le pilotage et le suivi de ces actions dans le but d'en mesurer l'efficacité et de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou des nouveaux besoins identifiés.

2.1. Aménagement des situations et des lieux de travail

Les entreprises s'engagent à rendre accessibles le lieu et le poste de travail de tout salarié en situation de handicap, en aménageant les locaux et le poste de travail, sachant que des financements peuvent être accordés à ce titre par l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH).

La branche s'engage quant à elle à favoriser le déploiement d'actions concrètes et innovantes destinées à faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'AGEFIPH sera examinée.

Afin de faciliter l'aménagement des situations de travail, les entreprises encouragent et accompagnent la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé des salariés présentant les conditions telles que définies dans le préambule. À cet effet, elles mènent des actions d'information auprès des salariés sur les démarches administratives à réaliser et apportent leur assistance et leur soutien à ceux qui souhaitent expressément s'engager dans ce processus.

Elles facilitent la démarche en proposant différents dispositifs tels que la mise en place :

- d'une communauté spécifique de salariés en lien avec le handicap ;
- de partenariats en vue de la tenue d'événements sportifs, culturels ou autres, en associant ses salariés en situation de handicap.

2.2. Aménagement en vue du reclassement professionnel d'un salarié déclaré inapte au poste de travail

Avant d'envisager un reclassement professionnel, l'entreprise s'engage à mettre en place toutes les solutions possibles pour maintenir le salarié dans son emploi, y compris lorsque cela implique un aménagement important du poste de travail.

Pour ce faire, elle élabore un plan d'action pouvant comporter notamment l'organisation du travail et/ou l'aménagement des horaires, l'accessibilité des outils et des supports de communication. Elle fait appel, en tant que de besoin, au « coordinateur diversité/handicap » pour rechercher toutes solutions adaptées, tant interne à la branche, qu'externe, sur le même bassin d'emploi dans lequel le salarié concerné travaillé, en tenant compte de la situation de handicap de l'intéressé, et en accord avec ce dernier.

2.3. Aides individuelles accordées par les entreprises

Indépendamment des préconisations éventuelles de la médecine du travail, les entreprises, dans le cadre de leur déploiement du télétravail, sont incitées à mettre en place cette solution pour les salariés en situation de handicap ou souffrant de séquelles ou de pathologies lourdes lorsque cette solution est susceptible de maintenir le lien avec l'entreprise et/ou d'améliorer leurs conditions de travail.

Cette solution de télétravail repose sur les aménagements :

- de l'organisation du travail et du temps de travail des salariés concernés, si besoin dérogeant à l'accord télétravail existant ;
- du poste de travail et de l'équipement informatique au domicile pour permettre le télétravail.

2.4. Bilan de santé

Les bilans de santé passés par l'intermédiaire de l'action sociale AGIRC-ARRCO ne donnent pas lieu à retenue de salaires dans la limite de 1 jour tous les 3 ans et sur présentation d'un justificatif.

Cette mesure complète la disposition de l'article 22 de la convention collective nationale (congés exceptionnels) pour les bilans de santé.

Article 3 | Agir pour l'employabilité en garantissant l'égalité des chances et l'accès à la formation professionnelle

3.1. L'égalité salariale

De manière à garantir l'égalité des chances et un traitement équitable dans l'évolution professionnelle du personnel en situation de handicap, les entreprises s'engagent à réaliser annuellement un suivi statistique particulier des augmentations individuelles et des promotions, à partir de la reconnaissance de la situation de handicap, et prennent toutes mesures correctives en cas de décalages en défaveur des salariés en situation de handicap, non justifiés par des critères objectifs.

3.2. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

Les personnes en situation de handicap ont accès sans discrimination à la formation professionnelle. Les entreprises s'engagent à ce que les formations soient organisées selon des modalités adaptées à la situation des salariés, tels que l'aménagement de leurs déplacements ou la présence d'intervenants spécialisés.

3.3. L'accompagnement à l'intégration ou au retour dans l'emploi

Afin d'accompagner les salariés qui sont en situation de handicap, dans leur parcours d'intégration ou de retour dans leur emploi, les entreprises forment, sur la base du volontariat, des salariés accompagnateurs, se trouvant dans l'environnement de travail proche. Cette mission d'accompagnateur est valorisée et intégrée dans l'exercice des missions du salarié, durant le temps de travail.

Une attention particulière sera accordée à l'entretien professionnel et/ou tout entretien intermédiaire. Pour la tenue de celui-ci, peut être associé, si le salarié le souhaite, le référent handicap. Le support formalisant l'entretien sera porté à la connaissance des services de ressources humaines.

Article 4 | Favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises développent des partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou qui contribuent à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap.

Ces partenariats portent notamment sur :

- la découverte de l'entreprise ;
- l'accueil de stagiaires en situation de handicap (période d'immersion, alternance...) ;
- la présentation des métiers de la branche et de leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Ainsi, les entreprises de la branche promeuvent l'accueil de jeunes stagiaires handicapés, en cours de cursus scolaire, et proposent à des personnes en situation de handicap, préparant un diplôme, de découvrir le monde de l'entreprise et d'acquérir des connaissances pratiques, com-

plémentaires à leur formation théorique, matérialisée dans le cadre de contrats d'apprentissage ou de contrats de professionnalisation.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à développer le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans leurs appels d'offres, dans le respect des règles de la concurrence.

Elles favoriseront les partenariats avec ces structures afin d'ouvrir l'accès à l'activité professionnelle des salariés en situation de handicap qui ne peuvent durablement intégrer les entreprises.

Afin de faciliter l'embauche de personnes en situation de handicap, il est rappelé qu'au niveau de la bourse de l'emploi, la faculté leur est donnée de faire mention de leur situation particulière.

Les offres d'emploi sont diffusées non seulement sur le site de la bourse de l'emploi mais aussi à tout organisme spécialisé dans l'insertion des travailleurs handicapés.

Les entreprises s'engagent à faire un bilan annuel sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, à l'intégrer dans leur bilan social et à le transmettre à la branche professionnelle au « coordinateur diversité/handicap ».

Article 5 | Poursuivre le changement de perception du handicap

Afin de faire évoluer la perception du handicap, la branche :

- organise périodiquement des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs, en mettant à disposition des entreprises des supports de communication et en proposant des actions spécifiques de formation. Des focus de communication plus ciblés auprès des équipes en charge du recrutement et des managers seront également organisés ;
- s'engage à donner de la visibilité à ses actions et à celles des entreprises, afin d'inciter les personnes en situation de handicap à se porter candidate sur les métiers de la branche ;
- développe les échanges avec les acteurs institutionnels, les écoles, les universités et le milieu associatif du handicap au niveau national et dans les territoires et participe aux actions de communication et de promotion de ces acteurs.

Les entreprises s'engagent à :

- faire suivre au plus grand nombre de salariés des actions de formation destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général ;
- développer des sessions d'information à destination des directions et du personnel d'encadrement ;
- former les recruteurs et les managers aux différents types de handicap et à l'accompagnement des collaborateurs handicapés, afin de les sensibiliser à la prise en compte du handicap et de ses spécificités au sein du collectif de travail ;
- prévoir et promouvoir toutes actions de communication, afin de favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap.

Article 6 | Assurer le pilotage et le suivi des actions

Ce suivi sera assuré par le « coordinateur diversité/handicap » de la branche et donnera lieu à restitution devant la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Le « coordinateur diversité/handicap » favorisera la diffusion des pratiques innovantes de la branche et/ou des entreprises et la mutualisation des bonnes pratiques.

Dans le cadre du bilan annuel sur les salariés en situation de handicap dans la branche, les données sont actualisées et complétées par le nombre d'embauches réalisées et divers indicateurs complémentaires en relation avec le profil de branche (voir annexe).

Il est présenté une fois par an à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation et est communiqué à la commission paritaire plénière.

Article 7 | Date d'effet et durée de l'accord

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de 50 salariés et leur sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. Ce bilan sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

Durée

Elle est fixée à 5 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Fait à Paris, le 11 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe relative aux indicateurs retenus en matière de handicap

- nombre de salariés en situation de handicap (comparaison avec l'année N – 1) ;
- nombre de salariés ayant déclaré leur reconnaissance de travailleur handicapé dans l'année N – 1 ;
- structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles ;
- structure par ancienneté et par catégorie professionnelle ;
- structure par type de contrat (CDI/CDD) ;
- taux d'emploi direct ;
- nombre d'embauches directes de personnes en situation de handicap ;
- nombre de contrats en alternance de personnes en situation de handicap ;
- évolution professionnelle des salariés en situation de handicap dans l'année N – 1 (promotion et évolution salariale, soit le nombre de salariés ayant bénéficié d'une mesure individuelle hors automaticité).