

**Accord du 24 février 2023**

relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi  
des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2350385M

IDCC : 669

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

**CSVM ;**

**CSVT ;**

**FCSIV ;**

**CSFVP ;**

**CSVS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FNTVC CGT ;**

**FEC FO ;**

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi du 11 février 2005 définit le handicap 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 altération 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 ».

La convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par l'Organisation des Nations unies (ONU) le 13 décembre 2006 et entrée en vigueur le 3 mai 2008, définit la discrimination due au handicap comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales » (art. 2).

L'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les signataires de l'accord reconnaissent qu'il est nécessaire de souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »). La notion de « situation de handicap » doit être entendue comme l'un des paramètres afin de définir l'aptitude à un poste. L'adaptation ergonomique doit être une approche systématique afin de prévenir l'apparition de troubles physiques ou psychiques.

Le présent accord vise à impulser une dynamique sur un sujet impactant pour toutes les entreprises verrières. Il a pour but de servir de point d'appui aux entreprises de la branche des industries du verre, afin qu'elles puissent être accompagnées dans leur propre politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail qui dispose que « tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés ».

Par conséquent il est convenu ce qui suit :

## **I. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972 (IDCC 669).

## **II. Bénéficiaires de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

**1°** Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;

**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, 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 bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

**5°** Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

**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 « mobilité inclusion » portant la mention « 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 handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire ou ceux qui deviennent en situation de handicap.

### **III. Respect de la confidentialité**

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut des travailleurs en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

### **IV. Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

Dans le cas de l'utilisation par un salarié en situation de handicap du CPF pour favoriser son insertion ou son maintien dans l'emploi, les entreprises financeront le « ticket modérateur » du salarié introduit par la loi de finances pour 2023 et qui sera précisé dans le cadre d'un décret d'application.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap ;
- les interventions des entreprises du secteur protégé ;
- inviter les entreprises de la branche à prendre en considération la situation de « proche-aidant ».

### **Les différents acteurs au sein des entreprises de la branche**

La direction d'entreprise a un rôle majeur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que les conditions de travail des travailleurs en situation de handicap doivent être identifiées au sein du document unique et d'évaluation des risques.

Le référent handicap de la branche nommé par la fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre guidera la direction d'entreprise dans son rôle.

Il est également rappelé le rôle au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique de handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Lors du réexamen du présent accord, dans les conditions prévues à l'article IX ci-dessous, les parties mèneront une réflexion sur l'opportunité de diminuer ce seuil de 250 salariés. Les parties signataires invitent d'ores et déjà les entreprises d'au moins 50 salariés à envisager la désignation d'un référent handicap.

Les signataires de l'accord proposent aux entreprises d'envisager la candidature de salariés issus de la diversité tant de profils que de parcours au sein de leurs effectifs à la fonction de référent handicap.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou le CSSCT porte une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap de l'entreprise bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise. Les moyens nécessaires à la réalisation de sa mission seront définis en entreprise.

## Sensibilisation et communication

Les entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre organiseront, avec l'appui du référent handicap de la branche, des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de travail en commun avec le secteur protégé et adapté.

Les signataires de l'accord préconisent aux entreprises d'organiser, avec le support de l'AGE-FIPH, une formation de sensibilisation des managers afin de favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap.

## Promotion de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord auprès des salariés, ainsi les directions des entreprises et les organisations syndicales s'engagent à faire leurs meilleurs efforts afin de communiquer sur les apports de cet accord auprès des salariés en situation de handicap.

## **V. Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap**

### Le recrutement

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à œuvrer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (référé handicap de la branche, AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, les missions locales...).

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. En dehors de restrictions objectives, les entreprises préciseront que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.

Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

### Formation des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront mettre en place des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- favoriser des périodes d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Les salariés en situation de handicap pourront solliciter auprès de la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Si cet entretien a lieu, il se tiendra au maximum tous les 2 ans, et viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie. Les salariés en situation de handicap pourront à cette occasion se faire accompagner par le référent handicap de leur entreprise.

Le salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre un nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi s'il est devenu inapte à exercer sa profession.

Dans le cadre de leurs consultations annuelles relatives à la formation professionnelle les entreprises préciseront la part du budget octroyée à la formation des salariés déclarés en situation de handicap.

## Reconnaissance du handicap

Les signataires rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie de mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

## Aménagement du poste de travail

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles étudieront les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et mettront en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, éventuellement avec l'appui d'autres spécialistes, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour :

- adapter son environnement de travail ;
- et aider le salarié en situation de handicap à s'adapter à son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

## Accessibilité

Les entreprises mettent à la disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises s'engagent à respecter la loi handicap du 11 février 2005 en termes d'accessibilité.

## Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

## **VI. Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap**

Les entreprises s'engagent à rechercher en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap, dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Il est rappelé que la CSSCT est une commission spécifique créée au sein du comité social et économique (CSE), qui traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail. À la demande des salariés, les entreprises se rapprocheront des CSSCT afin d'étudier de

manière anticipée les conditions de retour du salarié suite à une longue maladie pouvant amener à une situation de handicap.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du code de travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FCSIV recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

## **VII. Actions en faveur des proches aidants**

Les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre examinent, sur demande du salarié, et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant » article L. 3142-16 du code du travail).

Une négociation d'accord d'entreprise permettant d'abonder le nombre de jours de congés « proche aidant » pourra être ouverte.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent le dispositif de don de jour de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement pourra ouvrir une négociation sur le sujet.

## **VIII. Suivi de l'accord dans la branche**

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FCSIV, il sera demandé aux entreprises de la branche de fabrication mécanique du verre de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global d'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;
- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'Agefiph ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de travailleurs RQTH de la branche (avec répartition par sexe, par âge, plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail, CDI ou pas et d'ancienneté, plus de 10 ans).

Ces indicateurs seront repris dans l'élaboration du rapport annuel de branche.



## **IX. Situations des entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **X. Révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement d'un nouveau projet.

Les parties prévoient qu'un premier bilan de l'accord sera effectué dans un délai de 2 ans suivant sa signature. À cette occasion, les parties signataires pourront envisager de le réviser.

## **XI. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **XII. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **XIII. Dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

## **XIV. Demande d'extension et entrée en vigueur**

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du lendemain du jour de la signature.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 24 février 2023.*

(Suivent les signatures.)