

Brochure n° 3384 | Convention collective nationale

IDCC : 3109 | **CINQ BRANCHES INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES**

Avenant n° 25 du 27 septembre 2024
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2450859M

IDCC : 3109

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

Alliance 7 ;

CSFL ;

CFC ;

FEDALIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé l'emploi des personnes en situation de handicap.

Selon les termes de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, « constitue un handicap 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 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 ».

Selon l'Agefiph, les altérations mentionnées dans la définition ci-dessus peuvent être classées en plusieurs familles de handicap, visibles ou invisibles :

- handicap moteur (lombalgie, TMS, paralysie, AVC...) ;
- handicap psychique (névrose, dépression, addictions, TOC...) ;
- handicap mental (trisomie 21, traumatisme crânien...)
- handicap cognitif (dyslexie, TDAH, autisme...) ;
- handicap sensoriel (handicap auditif et handicap visuel) ;
- maladies chroniques ou invalidantes (cancer, diabète, sclérose en plaques)...

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée aux personnes en situation de handicap qui en font la démarche par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Le présent accord est le fruit d'une négociation que les partenaires sociaux ont décidé d'engager sur cette thématique du handicap dans le cadre d'une démarche volontariste, conscients du rôle que les 5 branches IAD, au même titre que les partenaires sociaux en entreprise lorsqu'ils existent, peuvent jouer en matière d'inclusion, en faveur des personnes en situation de handicap, au service de l'attractivité de ses filières.

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques préexistantes traitant de l'emploi des personnes en situation de handicap, et au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, cet accord se fixe pour ambition de :

- promouvoir et développer l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- contribuer à leur maintien dans l'emploi ;
- favoriser leur formation ;
- améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises dans la branche ;
- conserver les compétences et en attirer de nouvelles dans un contexte tendu en matière d'attractivité ;
- promouvoir le dialogue social en entreprise autour de cette thématique ;
- informer et sensibiliser les entreprises et salariés et plus largement tous les acteurs clés des entreprises de la branche impliqués dans la mise en place d'une politique handicap.

Dans l'objectif de piloter au mieux ce sujet paritairement et afin de disposer d'un état des lieux précis ainsi que d'indicateurs de suivi pertinents, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur un diagnostic qualitatif et quantitatif sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les 5 branches IAD.

Ce diagnostic est en cours par l'intermédiaire de l'OPCO de la branche, OCAPIAT.

Cet accord ne dispense pas les entreprises concernées de leur obligation légale en matière d'emploi des salariés en situation de handicap visée par l'article L. 5212-2 du code du travail. Il ne fera pas, par conséquent, l'objet d'une demande d'agrément auprès du ministère du travail.

Enfin le présent accord ne préjuge pas des discussions que les partenaires sociaux entendent mener en parallèle sur l'accompagnement du handicap au travers des dispositifs pour les salariés aidants familiaux.

C'est dans ce cadre qu'il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et bénéficiaires

Article 1.1 | Champ d'application

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

Il est rappelé que l'entreprise peut mettre en œuvre son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap par différents moyens.

Le premier consiste à employer directement des travailleurs handicapés.

Le deuxième réside dans la négociation et l'application d'un accord collectif agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, pour une durée de 3 ans renouvelable une fois.

À défaut, le troisième consiste à verser une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Ces trois modalités de mise en œuvre de l'obligation peuvent être utilisées seules ou être associées.

Par ailleurs, l'entreprise a aussi la possibilité de formaliser ses engagements en matière d'emploi de personnes en situation de handicap par le canal d'une convention avec l'Agefiph.

Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, d'une durée de 3 ans maximum, et non renouvelable, la convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.

L'entreprise signataire d'une convention continue alors à verser une contribution à l'Agefiph tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6 %. En revanche, elle reçoit un financement de l'Agefiph afin de l'aider à mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre de la convention. Elle reste par ailleurs éligible à l'ensemble des services et des aides financières de l'Agefiph.

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée dans cet accord concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Il n'est possible de déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 1.2 | Salariés bénéficiaires du présent accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées à l'article L. 5212-13 du code du travail à savoir :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- 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 ;
- les titulaires d'une pension 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 ;

- les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- 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 ;
- 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 ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Article 2 | *Les acteurs*

Le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap comme plus globalement le déploiement d'une démarche active en la matière implique la mobilisation de multiples acteurs internes à l'entreprise, dont notamment :

- la direction de l'entreprise pour définir et déployer une politique handicap en son sein et engager l'ensemble du personnel ;
- les managers et les équipes RH pour permettre la mise en œuvre effective de la politique handicap au sein de l'entreprise et dont le rôle est déterminant dans le recrutement, le maintien dans l'emploi et l'accompagnement du collaborateur concerné ;
- le référent handicap lorsqu'il existe : il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner sur la base du volontariat, au moins un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap ;
- chaque salarié de l'entreprise, acteur en matière d'inclusion ;
- les instances représentatives du personnel qui seraient en place dans l'entreprise (CSE, délégués syndicaux, CSSCT, commission formation) en tant que relais auprès des salariés dans l'entreprise et au regard de leurs attributions légales en la matière ; Il est rappelé qu'au-delà des obligations légales en matière d'information consultation du CSE, dans le cadre de la négociation périodique obligatoire sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail, les partenaires sociaux sont tenus de négocier sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Conformément à l'article L. 2242-18 du code du travail, cette négociation » se déroule sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue par les articles L. 5212-1 et suivants ».

Les éléments d'information suivants peuvent aider à l'élaboration du rapport qui, sans que cette liste ne soit impérative ni exhaustive, pourra comprendre : des données socio-économiques générales sur l'entreprise – des données issues du bilan social – le bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise – les réponses apportées à l'obligation d'emploi – le nombre actuel de travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et leurs caractéristiques (sexe, âge...) – le taux d'emploi direct et indirect – la nature des contrats de travail et le nombre d'embauches de travailleurs handicapés – l'analyse des postes tenus par les travailleurs handicapés – les actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – l'analyse de l'ensemble des moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés – la contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions – les perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ;

- les services médico-sociaux ou de prévention et de santé au travail en tant que conseils, et accompagnants des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Afin d'épauler les salariés porteurs de handicap et d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de dispositifs adaptés, des acteurs externes peuvent également être sollicités, dont notamment :

- l'Agefiph ;
- les MDPH ;
- Cap emploi ;
- l'OPCO (OCAPIAT pour les 5 branches IAD) ;
- tout prestataire d'appui spécifique ;
- les entreprises adaptées ;
- les ESAT.

Enfin, les parties signataires du présent accord s'engagent à tenir un rôle déterminant dans la promotion du présent accord auprès des entreprises et salariés des 5 branches IAD.

Article 3 | Actions de communication et de sensibilisation

La communication et l'information sont des éléments cruciaux pour la promotion des engagements pris à travers cet accord et plus globalement pour sensibiliser à l'emploi de travailleurs handicapés ou déployer efficacement une démarche active en ce sens.

Une communication efficace peut permettre d'atteindre de nombreux objectifs comme :

- pouvoir sensibiliser l'ensemble des acteurs et faire évoluer le regard sur le handicap ;
- faire connaître les dispositifs existants dans le but de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- inciter les salariés en situation de handicap à oser évoquer leurs difficultés et déclarer leur handicap pour être accompagnés.

Article 3.1 | Information et sensibilisation par la branche

Dans ce cadre, les parties au présent accord s'engagent à promouvoir le présent accord auprès de l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche, comme auprès d'acteurs externes actifs en la matière (listés à l'article 4.6 du présent accord) par leurs canaux de communication habituels ou qui leur semblent les plus pertinents.

La branche réalisera par ailleurs périodiquement des actions de promotion de cet accord afin de le faire connaître au plus grand nombre.

Les organisations patronales signataires s'engagent en parallèle à organiser un webinaire à destination de leurs entreprises adhérentes afin de sensibiliser au handicap et présenter les dispositifs du présent accord. L'Agefiph sera sollicitée dans ce cadre.

À l'occasion de la semaine du handicap, la branche pourra réaliser en amont la promotion auprès des entreprises afin de les inciter à mener des actions de communication et de sensibilisation en interne.

En outre, afin d'encourager les entreprises à négocier sur le sujet, en particulier dans les PME, la branche pourra accompagner les entreprises en fournissant des modèles type d'accord d'entreprise relatif au handicap selon qu'il s'agit d'un accord agréé ou non.

Enfin, après la réalisation du diagnostic sur l'emploi des personnes en situation de handicap demandé par les partenaires sociaux à OCAPIAT, la branche mettra à disposition des entreprises et salariés de la branche un guide paritaire d'information.

Ce guide sera réalisé paritairement avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNEFP) des 5 branches IAD et pourra développer notamment les éléments suivants :

- mesures du présent accord ;
- rappel des obligations légales générales à l'égard des travailleurs handicapés ;
- présentation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et les différentes modalités pour y répondre ;
- descriptions des aides dont peut bénéficier l'entreprise et les moyens pour y accéder, que ce soit en matière de recrutement comme de maintien dans l'emploi ;
- descriptions des aides possibles pour le salarié RQTH ;
- présentation des acteurs vers qui se tourner ;
- au-delà de l'emploi direct, encouragement à conclure des contrats de prestation de service ou de sous-traitance – avec le secteur protégé et adapté, ESAT et EA ;
- modèle type d'accord d'entreprise relatif au handicap ;
- informations sur la RQTH : formalités administratives de reconnaissance de la RQTH, intérêt pour le salarié de le déclarer à son employeur ;
- bonnes pratiques d'entreprises issues du diagnostic OCAPIAT ;
- actions portées par le pôle alimentaire d'AG2R.

Il sera notamment alimenté des informations, services et dispositifs mis à disposition par OCAPIAT. En effet, pour accompagner les entreprises relevant de son périmètre dans l'identification des solutions adaptées à leurs enjeux et problématiques sur le handicap, OCAPIAT a signé en 2022 un partenariat de 3 ans avec l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

Ce partenariat a comme objectifs de renforcer l'accès à l'emploi et de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, en favorisant la mobilisation des entreprises par un outillage et un accompagnement au plus près de leurs besoins.

Article 3.2 | L'entreprise

Les actions de sensibilisation des acteurs internes à l'entreprise sont clés et contribuent incontestablement à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Ainsi les parties au présent accord encouragent les entreprises à prévoir des actions de communication sur le sujet par tous moyens (affichage, intranet, évènements, etc.) et/ou à mener des actions de sensibilisation de leurs salariés.

Il s'agira d'améliorer la connaissance du handicap en général, dont notamment de lever les idées reçues, faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise, contribuer à une bonne réussite de l'intégration de salariés en situation de handicap nouvellement embauchés, ou expliquer le fonctionnement de la RQTH afin de lever les freins aux déclarations.

Des actions de sensibilisation ou de communication interne pourront notamment être réalisées avec l'aide d'organismes compétents comme l'Agefiph ou par exemple à l'occasion de la participation à la semaine du handicap ou la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).

L'Agefiph propose notamment à fins de communication des « Activ Box » thématiques qui peuvent être utiles pour aborder certains sujets spécifiques.

Des associations locales peuvent également proposer des temps spécifiques de sensibilisation au handicap.

La sensibilisation en entreprise peut aussi passer par des actions ponctuelles d'immersion de personnes en situation de handicap dans l'entreprise telles :

- DuoDay porté par le ministère du travail de la santé et des solidarités qui consiste à accueillir pendant une journée une personne en situation de handicap pour lui faire découvrir un métier ;
- un jour un métier en action via l'Agefiph, permettant ainsi de faire découvrir l'entreprise et ses métiers à une personne en situation de handicap.

La sensibilisation des partenaires sociaux dans l'entreprise, lorsqu'ils existent, est également un facteur de réussite pour lever les obstacles potentiels existants.

Il est rappelé que le référent handicap est un acteur clé en matière d'information et de sensibilisation du personnel de l'entreprise.

En outre, les entreprises devront relayer par tous moyens à leurs salariés les informations diffusées par la branche, dont le présent accord.

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

Article 4.1 | Accès à l'emploi

Article 4.1.1 | Non-discrimination et égalité des chances

Conformément aux dispositions légales, aucun candidat à un emploi ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une quelconque discrimination, quelle qu'en soit la nature et la forme.

Par ce présent accord, les entreprises s'engagent donc en faveur de l'égalité des chances en ne faisant aucune discrimination dans leurs pratiques d'embauches relatives à la situation de handicap des candidats.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins de compétence des entreprises.

Les entreprises embauchent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres salariés dans des conditions similaires. Et elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 4.1.2 | Leviers de recrutement et d'insertion

Afin de favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap et développer la recherche de candidats, les entreprises :

- s'engagent à indiquer dans leurs offres d'emploi, dans la mesure du possible, que le poste est ouvert aux candidats en situation de handicap ;
- sont encouragées à diversifier leurs canaux de recrutement, notamment par la diffusion de leurs offres d'emploi sur des canaux spécifiques, tels que : réseau des cap emploi, hanploi.com, espace-emploi.agefiph.fr, cabinets de recrutement dédiés aux personnes en situation de handicap, la bonne alternance, l'APEC.

L'alternance est en outre un levier intéressant d'insertion des personnes en situation de handicap tout en ouvrant l'entreprise à une dynamique d'inclusion bénéfique à tous.

Les stages école sont également à promouvoir, ainsi que les stages découverte ou l'immersion facilitée.

La période de mise en situation professionnelle (PMSP) permet de son côté à la personne handicapée qui en bénéficie de découvrir un métier, un secteur d'activité en totale immersion et à

l'entreprise de rencontrer des candidats intéressés et favoriser leur intégration tout en valorisant les métiers.

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) est également une démarche de recrutement susceptible d'être proposée à un candidat en situation de handicap. Les aménagements nécessaires à la compensation du handicap peuvent être mis en œuvre et financés par l'Agefiph dans un tel cadre.

Enfin, les partenariats avec les écoles, universités et associations concernées sont encouragés.

Il est rappelé qu'il existe des aides humaines et financières destinées à aider à recruter des personnes en situation de handicap. Ainsi des aides externes, financières comme opérationnelles via l'Agefiph sont possibles comme l'aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap, le conseil et accompagnement emploi handicap, étude ergonomique ou appuis spécifiques.

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à sensibiliser et ou former managers et équipes RH aux méthodes du recrutement inclusif.

Article 4.2 | *Recours au secteur protégé et adapté*

Bien que l'embauche directe soit à privilégier, les contrats de sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA) et des établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) peuvent être considérés par les entreprises comme de véritables atouts pour le recrutement indirect des travailleurs handicapés.

Les partenaires sociaux soulignent que les recours au secteur protégé et adapté sont de véritables atouts économiques et sociaux en permettant à la fois aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi et aussi de tisser des liens durables avec des personnes en situation de handicap en milieu protégé. Le recours à la sous-traitance par le biais du secteur protégé et adapté permet aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle dans un milieu aménagé en fonction de leurs besoins et de leurs aptitudes afin qu'ils puissent par la suite conserver un emploi.

Les vocations de ces établissements sont différentes. Alors que l'EA est considérée comme une entreprise dite classique en adaptant les conditions de travail des travailleurs handicapés afin que celles-ci soient adaptées à leur handicap, les ESAT leur apportent un soutien médico-social et éducatif lorsque leur handicap ne leur permet pas d'assurer un poste de travail en EA.

Le recours aux EA et ESAT permet en outre de favoriser le passage d'un établissement du secteur protégé vers le milieu ordinaire de travail.

Des acteurs externes à l'entreprise permettent d'apporter un soutien financier ou un appui, dont :

- l'Agefiph qui permet de faciliter et amplifier les passerelles entre milieu protégé, adapté et milieu ordinaire en développant les relations avec les EA et les ESAT ;
- l'État, conformément à l'article L. 5213-10 du code du travail qui peut attribuer une aide financière du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap aux entreprises soumises à l'obligation d'emploi afin de faciliter l'insertion vers le milieu ordinaire.

Article 4.3 | *Intégration du salarié*

Afin d'accompagner au mieux un salarié en situation de handicap nouvellement embauché dans l'entreprise, les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre un accueil spécifique afin d'assurer son intégration et d'identifier les éventuels aménagements à mettre en place à son arrivée, en lien avec les organismes compétents.

L'intégration du salarié en situation de handicap pourra être préparée en l'associant.

Lorsqu'un salarié nouvellement embauché fait état d'une RQTH, les éventuels aménagements de postes nécessaires à son activité seront étudiés. Dans ce cadre, l'adaptation éventuellement nécessaire de sa situation de travail pourra être abordée avec lui.

Sous réserve de l'accord du salarié concerné, les entreprises sont invitées à mener les actions de sensibilisation et/ou formation des équipes accueillantes afin de créer un environnement favorable pour son accueil et son intégration.

Enfin un entretien est préconisé entre l'entreprise et le salarié nouvellement embauché dans les premiers mois de collaboration afin notamment de faire un bilan de son intégration et des aménagements mis en œuvre ou qui seraient à mettre en œuvre.

Il est rappelé que l'Agefiph propose des dispositifs d'accompagnement de l'accueil et l'intégration d'un salarié en situation de handicap via des aides spécifiques comme l'aide financière à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées, ou l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées.

Le médecin du travail est bien évidemment de son côté un acteur d'intégration du collaborateur nouvellement recruté en situation de handicap, en aidant à évaluer la situation et proposer des aménagements destinés à compenser le handicap dès l'embauche.

Article 4.4 | Parrain interne

En embauchant un travailleur handicapé, l'entreprise doit être en mesure de lui apporter un accueil adapté. Pour ce faire, la personne en situation de handicap pourra, durant les premiers mois de son embauche, recevoir, si elle le souhaite, l'accompagnement d'un parrain interne à l'entreprise afin d'accompagner ses premiers temps dans l'entreprise.

Le parrain interne est choisi sur la base du volontariat, selon des modalités de fonctionnement et de durée de ce parrainage à définir en interne avec l'entreprise. Son rôle, portant sur l'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son intégration, est différent de celui-ci du référent handicap.

Le parrain interne pourra bénéficier de l'expertise et de l'assistance du référent handicap lorsqu'il existe.

L'entreprise s'engage à lui faire bénéficier d'une sensibilisation et/ou formation adaptée afin de pouvoir accompagner au mieux le salarié en situation de handicap dont il est le parrain.

Enfin, une attention particulière sera portée à la conciliation de la charge de travail du parrain interne au regard de cette mission.

Article 4.5 | Référent handicap

Il est rappelé que depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap. Agissant en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, le référent handicap est désigné sur la base du volontariat.

Conformément aux dispositions légales, il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Afin d'assurer pleinement son rôle d'inclusion, plusieurs missions lui sont confiées dont notamment :

- veiller en amont, aux côtés du parrain interne lorsqu'il existe, à l'accueil des travailleurs handicapés ;

- favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en mettant en place des actions de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel ;
- favoriser l'intégration des travailleurs handicapés en prenant en compte leurs besoins spécifiques pour le bon déroulement de leur poste de travail ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- assurer les relations avec les acteurs externes à l'entreprise (Agefiph, Cap emploi...).

En outre, deux prérogatives spécifiques lui sont attribuées, en application de la loi du 1^{er} août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il participe, à la demande du salarié concerné :

- au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du code du travail (arrêt de travail de 30 jours et plus) ;
- ainsi qu'aux échanges liés aux aménagements de poste ou du temps de travail, dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 du même code.

Une attention particulière sera portée à la conciliation de la charge de travail du référent handicap au regard des missions qui lui sont dévolues dans ce cadre.

En complément, le référent handicap se voit attribuer une journée d'autorisation d'absence payée par semestre afin de l'aider à assurer cette mission. Il pourra faire le choix de fractionner cette journée en demi-journée ou heures (une journée valant 7 heures), selon les besoins de sa mission.

Le référent handicap peut se faire accompagner et/ou former par l'Agefiph, étant spécifié que la formation se tiendra pendant le temps de travail.

Lorsqu'elles ont un effectif de moins de 250 salariés, les parties au présent accord recommandent aux entreprises de prévoir la mise en place d'un accompagnement spécifique en l'absence de référent handicap.

Par ailleurs les entreprises multi établissements sont encouragées à prévoir un référent handicap par établissement.

Article 4.6 | Acteurs externes de l'emploi

Des acteurs pluridisciplinaires externes peuvent être mobilisés afin d'accompagner les entreprises et les salariés bénéficiaires de cet accord, tels que :

- Cap emploi ;
- France Travail ;
- missions locales ;
- maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;
- l'Agefiph ;
- OCAPIAT.

Article 5 | Maintien dans l'emploi

Article 5.1 | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et volontaire.

Elle permet d'obtenir une reconnaissance administrative de son handicap et ouvre un droit d'accès à des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi et renforce les droits des travailleurs handicapés.

Les parties au présent accord rappellent tout d'abord l'importance de mener des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur l'intérêt d'obtenir une RQTH ainsi que sur les démarches administratives à réaliser.

Article 5.2 | Aides individuelles à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Au regard de la complexité des démarches relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les signataires souhaitent les faciliter à travers cet accord.

À cette fin, les salariés handicapés pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée, fractionnable en deux demi-journées selon le besoin et en accord avec l'employeur, afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH.

Cette autorisation d'absence, considérée comme du TTE sera accordée sur justificatif et en respectant un délai de prévenance de 3 jours ouvrables.

Article 5.3 | Suivi médical des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés, dont le handicap nécessite de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée fractionnable en deux demi-journées selon le besoin et en accord avec l'employeur.

Cette autorisation d'absence, considérée comme du TTE sera accordée sur présentation de justificatifs et après le respect de 3 jours ouvrables de délai de prévenance.

Article 5.4 | Référent handicap

Il est rappelé que le référent handicap, lorsqu'il existe, a un rôle important à jouer dans l'accompagnement des travailleurs handicapés en assurant un accompagnement et un suivi personnalisé, notamment dans leurs démarches de reconnaissance de travailleur handicapé.

Article 5.5 | Adaptation du poste de travail

Les entreprises mettent en œuvre des actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de leurs salariés en situation de handicap.

Les actions d'adaptation du poste d'un salarié en situation de handicap sont susceptibles de se poser :

- si le handicap du salarié évolue ;
- suite à un accident ou une maladie ;
- si son aptitude médicale est remise en cause au regard de son handicap et si le poste de travail évolue ;
- si l'environnement de travail évolue.

Des aides spécifiques et accompagnements sont susceptibles d'être mises en œuvre via cap emploi ou l'Agefiph afin d'accompagner les dépenses liées aux aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires, tels l'aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées, l'aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) ou l'aide à la recherche et mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

Des études ergonomiques peuvent également être menées afin de faciliter le maintien dans l'emploi ou envisager l'évolution professionnelle d'un salarié reconnu handicapé.

Article 5.6 | Télétravail

Lorsqu'il est pratiqué dans l'entreprise, le télétravail peut être utilisé comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou pour contribuer à leur maintien en emploi.

Conformément aux dispositions légales, lorsqu'un accord collectif ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur institue le télétravail dans l'entreprise, il convient d'y préciser les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

Ces modalités d'accès doivent être définies dans le respect de l'article L. 5213-6 du code du travail, lequel prévoit, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de ces travailleurs, la mise en œuvre de mesures appropriées pour permettre à ceux qui sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou d'en conserver un correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser.

L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail.

Si l'employeur veut refuser la demande de télétravail d'un salarié handicapé, il doit motiver son refus.

Article 5.7 | Aménagement des horaires de travail

Conformément aux dispositions légales, les salariés en situation de handicap peuvent demander à bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur maintien dans leur emploi.

En outre, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement du temps de travail justifiées par le handicap du salarié.

Par ailleurs, si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Les aidants familiaux et les proches de la personne en situation de handicap peuvent bénéficier dans les mêmes conditions, d'aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter l'accompagnement de cette personne.

Il est par ailleurs rappelé que conformément à l'article 12.1 de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012, « les salariés handicapés sont autorisés à rentrer cinq minutes après le début du travail et à sortir 5 minutes avant la cessation de celui-ci. Ces décalages d'horaires qui seront rémunérés sont notamment destinés à éviter la bousculade dans les vestiaires et à faciliter l'accès aux transports en commun ».

Article 5.8 | Formation

Article 5.8.1 | Accompagner l'accès à la formation du salarié en situation de handicap

Conformément au principe d'égalité de traitement, les travailleurs handicapés doivent pouvoir avoir accès à la formation professionnelle de droit commun sans discrimination.

L'entreprise doit pouvoir être en mesure dans ce cadre de pouvoir proposer des parcours de formation adaptés aux besoins des apprenants au regard de leur handicap.

Des aides sont susceptibles d'être mises en œuvre via OCAPAT et l'Agefiph, afin d'accompagner le développement des compétences des salariés en situation de handicap et de contribuer au maintien de leur employabilité.

Le financement d'aménagement de poste et d'environnement de formation peut ainsi être mis en place pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de conditions d'apprentissage équivalentes à celles des autres salariés formés.

Il est rappelé en parallèle que la législation prévoit que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficient d'une majoration de 300 € de leurs droits à CPF dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €.

Enfin les parties au présent accord conviennent que chaque salarié bénéficiaire du présent accord ayant au moins 5 ans d'ancienneté pourra solliciter en cas de besoin un bilan de compétences auprès de son employeur, avec prise en charge du coût par l'entreprise à défaut de prise en charge externe via les dispositifs réglementaires existants.

Ce bilan, qui se tiendra pendant le temps de travail du salarié, a vocation à l'aider à faire le point et éventuellement définir un projet professionnel compatible avec son handicap.

Article 5.8.2 | Développer la formation à l'inclusion

Les parties au présent accord encouragent les entreprises à utiliser la formation au handicap des collaborateurs de l'entreprise comme levier de sensibilisation, dont notamment :

- les services des ressources humaines, dont tout particulièrement des personnes en charge du recrutement ;
- les référents handicap, ainsi que les parrains internes, lorsqu'ils existent ;
- les managers ayant une personne en situation de handicap au sein de leur équipe ;
- les institutions représentatives du personnel.

Des modules d'appui à la professionnalisation en la matière, les modul'pro, sont proposés notamment par l'Agefiph sur :

- la connaissance du handicap ;
- le recrutement et maintien dans l'emploi ;
- les services et aides mobilisables.

Article 5.9 | Entretien professionnel

Les entreprises sont incitées à veiller à l'occasion des entretiens professionnels à échanger avec les travailleurs handicapés, s'ils l'acceptent, sur les évolutions éventuelles de leur handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter leur environnement de travail et notamment la question des aménagements apportées au poste de travail.

L'entretien professionnel est une opportunité pour le travailleur handicapé et son responsable hiérarchique de faire un bilan dans le but d'identifier les besoins du salarié et d'identifier les actions à mettre en place pour développer ses compétences professionnelles.

Conformément au principe d'égalité de traitement, les besoins en formation des travailleurs handicapés seront réévalués annuellement dans le cadre de leur entretien professionnel.

Il est rappelé que l'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Article 5.10 | Réseau interne à l'entreprise

Le maintien dans l'emploi implique plusieurs acteurs, dont :

- les services ressources humaines ;
- la mission handicap lorsqu'elle existe ;
- le CSE ;
- la CSSCT quand elle existe ;
- le médecin du travail ou services de santé au travail ;

– le référent handicap lorsqu’il existe.

La mobilisation d’un réseau interne permet de faciliter les échanges entre les salariés et ces différents acteurs sur les difficultés qu’ils peuvent rencontrer sur leur poste de travail.

Article 5.11 | Action logement

Les partenaires sociaux soulignent que les conditions d’accessibilité et d’adaptation du logement des travailleurs handicapés facilitent leur intégration professionnelle.

De ce fait, les signataires souhaitent mettre en avant l’existence de moyens financiers afin d’assurer aux travailleurs handicapés des aides au logement ou la possibilité de réaliser des aménagements de leur logement rendus indispensables pour leur handicap.

Afin d’accompagner le travailleur handicapé dans sa vie quotidienne, action logement accorde des aides financières dans le but d’aménager le logement ainsi que dans la concrétisation d’un projet d’achat immobilier en proposant de cumuler sur une même opération le prêt travaux d’adaptation du logement au handicap avec le prêt accession après acquisition.

De même, l’existence d’un handicap constitue un critère de priorité pour l’attribution d’un logement social attribué par action logement.

Article 6 | Mise en œuvre et suivi de l’accord

Article 6.1 | Durée et suivi de l’accord

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

Il entrera en vigueur à l’issue du délai prévu par l’article L. 2232-6 du code du travail relatif à l’exercice du droit d’opposition.

Dans les 6 mois précédant le terme d’application de l’accord, les partenaires sociaux de la branche en réaliseront un bilan en vue de sa reconduction.

Par ailleurs, un bilan sur la mise en œuvre de cet accord sera réalisé annuellement en commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI).

En outre les parties au présent accord conviennent d’enrichir le rapport annuel de branche des indicateurs suivants :

- taux d’emploi des personnes en situation de handicap dans la branche ;
- nombre de salariés en situation de handicap ;
- nombre de salariés ayant déclaré leur RQTH ;
- caractéristiques des bénéficiaires de l’obligation d’emploi par genre, CSP, âge, ancienneté... ;
- structure par type de contrats ;
- modalités de réponse à l’obligation d’emploi (accord d’entreprise, emploi direct, contribution) ;
- nombre de recrutement de salariés reconnus RQTH et typologie de contrats ;
- indicateurs formation (à définir) ;
- nombre d’accords handicap signés en entreprise ;
- nombre de référents handicap ;
- nombre de parrains internes ;
- durée des missions des parrains internes.

Ces indicateurs sont susceptibles d’évoluer lors du bilan annuel et au regard du diagnostic de branche en cours.

Article 6.2 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)