

Accord du 24 juillet 2025 relatif aux personnes en situation de handicap

NOR : ASET2550830M

IDCC : 1801

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques et assurances ;

Solidaires sociétés d'assistance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires entendent tout d'abord rappeler que par travailleur handicapé, il convient d'entendre selon l'actuel article L. 5213-1 du code du travail « 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 sensorielle, mentale ou psychique ».

Le sujet du handicap étant une préoccupation majeure de la branche, deux accords traitant de cette thématique ont d'ores et déjà été signés :

- accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité ;
- accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Les engagements pris à ces occasions se sont concrétisés et ont été complétés par de nombreuses actions mises en œuvre directement par les sociétés d'assistance elles-mêmes (cf. synthèse du diagnostic qualitatif et quantitatif réalisé en 2024 et figurant en annexe 2 de cet accord).

Convaincus que chacun doit trouver sa place au sein d'un collectif de travail, les signataires du présent accord entendent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cet engagement s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées signé

en 2016 et qui a impulsé un engagement actif de la branche sur ce sujet d'importance, notamment à travers les axes suivants :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées se sentent pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;
- écouter et accompagner les salariés handicapés dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- faire changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Cet accord rappelle le profond attachement de la branche au principe de non-discrimination et réaffirme que la performance des entreprises tient aussi à la richesse de la diversité de leurs salariés.

À terme, les acteurs de la branche souhaitent que le handicap soit considéré, au même titre que les autres singularités, comme un levier de performance et que le taux légal de l'obligation d'emploi des personnes handicapées soit atteint et se développe durablement au sein des entreprises de la branche.

Chapitre 1^{er} Champ d'application et rappel des principes

Article 1.1 | Entreprises concernées

Sont visées par cet accord les entreprises appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, et définies à l'article 1^{er} de cette dernière.

Article 1.2 | Salariés concernés

Sont concernés les salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 2 de la convention collective et qui exercent leurs activités professionnelles sur le territoire national.

Un salarié en situation de handicap est un travailleur qui présente une limitation durable, due à une déficience physique, sensorielle, mentale ou psychique, pouvant impacter son accès à l'emploi, sa capacité à effectuer certaines tâches professionnelles, ou son intégration dans l'environnement de travail. Pour faire reconnaître sa situation de salarié en situation de handicap il est nécessaire de disposer d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée actuellement par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette reconnaissance permet au salarié d'accéder à des aménagements de poste, des aides financières, et des dispositifs spécifiques favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi.

La reconnaissance de la situation de handicap ne dépend pas forcément de la nature ou de la gravité du handicap visible ; elle inclut aussi les handicaps invisibles ou moins apparents, tels que les troubles cognitifs ou psychiques. Le but est d'offrir une égalité des chances au salarié, en compensant, si besoin, les limitations imposées par le handicap dans son parcours professionnel.

Article 1.3 | Objectifs

Comme indiqué en préambule, l'accord a pour objectifs de :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées soient pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;

- écouter et accompagner les salariés handicapés dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- faire changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Chapitre 2 Sensibiliser au handicap, informer et former

La sensibilisation aux différentes problématiques liées au handicap constitue un préalable essentiel pour mener à bien les actions visant une meilleure inclusion des collaborateurs en situation de handicap, quel que soit leur niveau hiérarchique.

En effet, elle contribue à transformer durablement les mentalités et les comportements. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à renforcer et élargir les initiatives déjà mises en place dans cette direction.

Article 2.1 | Sensibiliser, former, informer les salariés au handicap

Pour sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées, les actions de sensibilisation et/ou formation pour les acteurs suivants sont mises en œuvre :

- les managers : actions de formation adaptées ;
- les acteurs de la fonction RH concernés, dont les formateurs : actions adaptées en fonction de leur mission ;
- certaines fonctions supports (achats, travaux...) : actions de formation adaptées ;
- les élus des membres de la CSSCT : actions de formation adaptées ;
- pour tout nouveau salarié : sensibilisation à la politique handicap dans le cadre du parcours d'intégration ;
- les salariés en situation de handicap : mise à disposition des informations pratiques pouvant leur être utiles, notamment relatives à l'application du présent accord et/ou aux dispositifs existant dans les entreprises ;
- plus généralement tous les salariés présents dans l'entreprise.

Article 2.2 | Actions de communication et organisation d'événements autour du handicap

Se sentir pleinement intégré, en ce qui concerne le handicap, reste encore trop rare et les attitudes excluantes sont encore trop courantes en raison des clichés et stéréotypes persistants. Il est donc important de mettre en œuvre dans le monde de l'entreprise, des initiatives permettant de lutter contre ces stéréotypes, à l'externe comme en interne, pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

La communication a donc un véritable rôle à jouer pour modifier ces représentations et démontrer les bénéfices que la société peut tirer du fait des différences et de la diversité de chacun.

Face à des clichés et stéréotypes difficiles à effacer, souvent inconscients ou qui échappent encore à la vigilance commune, les parties signataires conviennent de mettre en place, en complément des dispositifs de sensibilisation et formation directs, des actions plus globales destinées à améliorer l'information sur le handicap, afin de faire changer le regard sur le handicap.

En interne, les entreprises de la branche s'engagent ainsi à mener les actions suivantes :

- accompagner la signature de l'accord par une communication au sein de chaque entreprise (ex. : sur son intranet) ;
- diffuser la politique handicap entreprise via les médias internes ;
- mettre en place un plan de communication comprenant des actions de sensibilisation dont :
 - au moins deux à l'attention de l'ensemble des salariés ;
 - au moins une spécifiquement dédiée aux managers.

À l'externe, cela peut se traduire par des interventions au sein de structures scolaires, la participation à des rencontres, des challenges.

En qualité d'acteur responsable chaque entreprise de la branche s'engage à s'impliquer, à travers ses actions directes ou celles de son groupe dans au moins deux actions externes afin de valoriser l'image à l'extérieur de l'entreprise et susciter surtout l'envie de candidats en situation de handicap à rejoindre les entreprises de la branche.

Chapitre 3 Intégrer des salariés en situation de handicap

Au 31 décembre 2023 la branche compte 613 salariés en situation de handicap, soit près de 5 % de son effectif total.

Elle ambitionne ainsi de pouvoir atteindre son taux d'obligation légal d'au moins 6 % d'ici à trois ans.

Pour réaliser ces recrutements, les entreprises feront appel à tout moyen permettant de favoriser l'insertion de personnes (salariés, stagiaires...) en situation de handicap en milieu ordinaire.

Article 3.1 | Favoriser le recrutement avec des partenariats dédiés

La branche invite son OPCO à porter à sa connaissance, le cas échéant via la CNPEF, des éventuelles conventions de partenariats et outils permettant d'améliorer le recrutement et la formation des personnes handicapées.

Article 3.2 | Faciliter le processus de recrutement

Pour faciliter le processus de recrutement, les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'atteindre les engagements pris à travers :

- le déploiement des partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France Travail, CAP emploi, l'ADAPT, etc.) ;
- le développement de partenariats avec des écoles/universités ;
- la participation à des forums et des événements liés au handicap ;
- l'adaptation des process de recrutement.

Article 3.3 | Offrir un dispositif de mesures facilitant l'intégration

Dès leur intégration, et tout au long de leur parcours les salariés en situation de handicap bénéficient de différents dispositifs en place dans l'entreprise pour leur assurer un parcours équivalent à celui de tout salarié.

a) Référent handicap

Chaque entreprise de la branche désignera un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) afin d'assurer un rôle de coordination entre les acteurs institutionnels (médecine du travail, infirmier(ère), assistant(e) social(e), Agefiph, CSSCT, etc.), ainsi qu'avec le management, l'interlocuteur RH de proximité et de façon plus globale avec l'environnement de travail de la personne handicapée. Il rend compte à la direction des ressources humaines.

Il bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

b) Intégration

L'intégration des salariés en situation de handicap, que ce soit lors d'une embauche, d'une mobilité interne ou d'une reconnaissance de statut de travailleur handicapé, sera facilitée par des actions d'information spécifiques, menées tant au moment du recrutement qu'à l'occasion de la reconnaissance du statut.

Ainsi, lors de l'accueil d'un salarié en situation de handicap, un entretien dédié sera organisé pour lui présenter ses droits, ainsi que les différentes aides et mesures d'accompagnement disponibles dans l'entreprise. Les entreprises veilleront également à rendre accessibles sur l'intranet l'ensemble des informations utiles pour les salariés en situation de handicap, avec des indications pratiques pour leur consultation.

Ces informations seront également fournies à tout salarié souhaitant engager une démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Par ailleurs, pour chaque nouvelle reconnaissance de statut, le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) prendra systématiquement contact avec le collaborateur concerné pour lui exposer la politique handicap de l'entreprise et les dispositifs de soutien disponibles. Un interlocuteur RH informera également le manager afin de lui transmettre les informations nécessaires et de lui indiquer les actions d'accompagnement à prévoir.

c) Rémunération

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées en matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat.

d) Un management formé

Il est important d'accompagner les managers et les équipes afin que chacun soit en capacité de prendre en considération les difficultés potentielles supplémentaires.

Ainsi, conformément à l'article 2.1 du présent accord, chaque manager ayant au moins un(e) salarié(e) en situation de handicap bénéficie d'un module sur le handicap dans son parcours de formation.

Chapitre 4 Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours

Dans les premières semaines suivant l'intégration d'un salarié, le manager s'assurera d'établir un suivi régulier, adapté aux besoins spécifiques du salarié, afin de vérifier que les mesures mises en place (aménagement, formation, etc.) répondent bien à ses attentes.

Chaque année, le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) réalise un bilan ou une synthèse avec l'interlocuteur RH de proximité concernant les conditions d'accueil et d'intégration des salariés en situation de handicap au sein de ses entités de rattachement.

Ce suivi reflète un engagement de vigilance continue pour ajuster les mesures de compensation du handicap. En cas de besoin, et après concertation avec l'interlocuteur RH de proximité et en lien avec le service de santé au travail, des actions supplémentaires pourront être mises en place pour mieux accompagner le salarié ou adapter, voire sécuriser son environnement de travail.

Article 4.1 | Mettre en place des moyens pour permettre aux salariés en situation de handicap de faire face à des besoins spécifiques

a) Octroyer des droits d'absence pour prendre en compte leurs besoins

Des autorisations d'absence spécifiques, sur présentation d'un justificatif, sont accordées aux salariés en situation de handicap pour les motifs suivants :

- soins spécifiques liés au handicap, sur présentation d'un certificat médical dans le respect du secret médical ;

- démarches administratives concernant la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (convocations, commissions, expertises, etc.) ;
- démarches en lien avec le handicap, telles que l'achat ou l'essai de matériel adapté.

Le salarié en situation de handicap sollicitera une autorisation d'absence auprès de son interlocuteur RH de proximité et/ou son référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap), qui en vérifie la conformité avant d'informer le manager du caractère justifié de l'absence. Ces autorisations d'absence, sous la responsabilité du manager, sont accordées dans la limite de 4 jours par an, tous motifs confondus. Elles peuvent être prises en demi-journées ou journées, sont rémunérées et comptabilisées comme temps de travail effectif.

b) Accompagner la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Dès lors qu'un salarié souhaitera faire reconnaître sa situation de handicap, l'entreprise lui proposera un accompagnement personnalisé. Le salarié concerné pourra prendre contact avec son interlocuteur RH de proximité et/ou un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) et le service de santé au travail, compte tenu des éléments médicaux, qui le conseilleront notamment dans ses démarches visant à la reconnaissance officielle du handicap.

Article 4.2 | *Accompagner le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap*

L'entreprise s'engage, par des mesures appropriées, à maintenir dans l'emploi les salariés qui seraient reconnus travailleurs handicapés, ou ceux dont le handicap évolue, dans la mesure où les aménagements de postes ou les solutions de reclassement le permettent, sauf dispense expresse de reclassement du médecin du travail dans le cadre des dispositions légales applicables.

Pour rappel, la loi du 11 février 2005 inscrit la démarche de maintien dans l'emploi dans le cadre d'une compensation raisonnable.

Dans le cadre du handicap au travail, la compensation permet, dans la mesure du possible, de rétablir un équilibre, de réduire le désavantage subi par une personne dans son environnement de travail, en fonction des besoins et des conséquences du handicap. La compensation est une réponse individualisée qui implique pour l'employeur de mettre en œuvre les moyens nécessaires et proportionnés (par exemple en termes d'équipement du poste de travail, d'aménagements de l'organisation du temps de travail...).

Des solutions en adéquation avec les problématiques identifiées seront recherchées sur préconisations de la médecine du travail.

c) Adapter les conditions de travail

Les actions de développement des compétences, bien que nécessaires, peuvent ne pas suffire à garantir le maintien en poste dans de bonnes conditions des salariés en situation de handicap. Il convient, dans certains cas, de compléter ces actions par des aménagements spécifiques adaptés aux besoins individuels.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place divers types d'aménagements pour les salariés en situation de handicap. Elles feront appel aux services de santé au travail, notamment lors du recrutement, pour organiser une visite médicale permettant d'anticiper les aménagements nécessaires avant la prise de poste effective. Cela facilite l'intégration et prépare le cadre de travail.

Sous la coordination du référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap), les actions d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail seront réalisées avec le concours

des services de santé au travail, et des services informatiques et techniques internes et en lien quand nécessaire avec des organismes extérieurs adaptés.

Ces mesures d'aménagement et de prévention en vue de favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés, peuvent notamment prendre les formes suivantes :

Aménagement technique du poste de travail

Cette adaptation passe par l'équipement du poste avec du matériel adapté au handicap (ex. : dispositifs pour malvoyants, aides auditives, mobilier ergonomique, claviers et souris adaptés...).

Pour les postes à contraintes spécifiques, (outils informatiques, écrans...), une étude ergonomique sera réalisée pour identifier les ajustements nécessaires, les aptitudes requises, ainsi qu'à l'achat de matériel adapté selon la nature du handicap du salarié (clavier et souris adaptés, logiciel de grossissement de caractères, fauteuil adapté, bureaux réglables en hauteur...).

Le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) coordonnera ces études en collaboration avec l'équipe de santé au travail, les acteurs RH de proximité, les managers et avec, le cas échéant, l'assistance d'un ergonomiste et de spécialistes externes.

Adaptation des horaires de travail

Sur recommandation du médecin du travail et en concertation avec le salarié en situation de handicap les entreprises porteront une attention particulière à adapter l'organisation du travail au regard des contraintes médicales identifiées et des rythmes de travail prescrits.

Aménagement du rythme et de la charge de travail

De la même façon elles porteront une attention particulière, suite aux recommandations de la médecine du travail, aux aménagements du rythme de travail compatibles avec les exigences de l'activité, comme :

- des horaires adaptés pour permettre les soins médicaux nécessaires ;
- des pauses aménagées ;
- la modulation de la durée d'utilisation de l'équipement (téléphone, écran informatique).

Le manager et l'interlocuteur RH du salarié seront informés par le médecin du travail des rythmes de travail prescrits et éventuelles restrictions et feront le nécessaire pour adapter au mieux l'organisation et/ou la durée du travail au regard des contraintes médicales identifiées et de l'organisation de l'entité.

Le manager, en lien avec l'interlocuteur RH, veillera à adapter la charge de travail et les objectifs du salarié en fonction des recommandations médicales. L'interlocuteur RH de proximité tiendra informé le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) des aménagements organisationnels mis en œuvre au sein de l'entité à la suite des prescriptions émises par le médecin du travail.

Prévention des risques d'aggravation des inaptitudes et dispositifs de reclassement

Les entreprises mettent en œuvre des mesures visant à prévenir les risques de dégradation de l'état de santé des salariés en situation de handicap, et facilitent le reclassement si cela s'avère nécessaire.

Il s'agit de favoriser le développement de pratiques permettant l'accès à la formation en prenant en compte tout type de handicap : adaptation des rythmes, des méthodes et des outils.

Au-delà des conditions de travail, les postes de travail des personnes en situation de handicap doivent faire l'objet d'une adaptation permanente aux nouvelles méthodes de travail comme aux nouveaux métiers, matériels et outils.

d) Accompagner le développement des compétences

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un accès aux mêmes possibilités de formation que les autres salariés dans le cadre du plan de développement des compétences. De plus, tout salarié recruté en qualité de travailleur handicapé a droit à une formation adaptée.

Les demandes de formation liées au maintien dans l'emploi ou à un projet de reconversion professionnelle sont examinées prioritairement. La demande de formation sur le temps de travail ayant pour objet de développer des compétences du salarié via l'utilisation du compte personnel de formation sera acceptée à la première demande.

Les sessions de formation se dérouleront dans des conditions compatibles avec le handicap du salarié, et si nécessaire et en fonction des possibilités, des mesures correctives pourront être mises en place pour lever les obstacles d'accessibilité (ex. : adaptation des locaux, transports, hébergements, matériel informatique). Le manager prendra contact avec le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) si des aménagements spécifiques sont nécessaires pour faciliter la participation du salarié aux formations.

Le développement des compétences constitue un pilier du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, leur permettant d'évoluer professionnellement tout au long de leur carrière. Les entreprises accompagneront également les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de certification professionnelle, afin de soutenir la reconnaissance des compétences et l'employabilité des salariés handicapés.

Dans le cadre de la présentation annuelle du plan de développement des compétences les mesures de formation pour les salariés handicapés seront exposées au comité social et économique, de façon anonyme, en indiquant le nombre et la typologie des actions réalisées. Cette présentation traite exclusivement du nombre et du type de mesures prises (répartition des formations en catégorie 1 et 2).

Pour les entreprises disposant d'un accord handicap et d'une commission de suivi de celui-ci, le bilan des actions de formation sera présenté à cette commission.

e) Prendre en compte les évolutions technologiques

Les entreprises accorderont une attention particulière à la prévention des risques liés aux évolutions technologiques. Lors du déploiement de nouveaux outils, elles analyseront systématiquement les impacts sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap. Si un impact est identifié, un plan d'action ou d'adaptation sera présenté à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique.

En cas de transformations importantes des métiers liées à l'évolution technologique, les personnes en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement et de formations spécifiques pour les aider à s'adapter à ces changements.

Les entreprises veilleront également à anticiper les besoins des salariés en situation de handicap dans les projets de réorganisation ou d'évolution, notamment en prévoyant des bilans de compétences pour les accompagner dans ces transitions.

Article 4.3 | *Proposer un environnement de travail adapté*

Outre les mesures de compensation du handicap mises en œuvre tout au long du parcours professionnel du salarié en situation de handicap, les entreprises de la branche s'engagent à :

- améliorer l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, adaptation des ascenseurs, plan incliné...) ;
- recenser et entreprendre les aménagements immobiliers nécessaires des locaux de travail en informant le cas échéant, les représentants du personnel compétents.

Article 4.4 | Accompagner en cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi

En cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi ou de reclassement dans un autre poste suite à une déclaration d'invalidité d'origine professionnelle ou non professionnelle par le médecin du travail, les salariés en situation de handicap peuvent également, sur demande écrite formulée dans les six mois suivant leur licenciement, bénéficier d'un abondement de leur CPF principalement pour faciliter les réorientations professionnelles. Cet abondement, en complément des droits déjà accumulés sur leur CPF, pourra atteindre jusqu'à 1 500 €, sur présentation d'un devis correspondant à la formation choisie.

Article 4.5 | Bénéficiaire de mesures spécifiques pour aider des proches

Congé supplémentaire

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables sans condition d'ancienneté, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié ou de son conjoint.

Travailleur de nuit

Le salarié a droit, sur demande de sa part, d'obtenir son passage en jour pour une durée de 6 mois renouvelable en raison de l'obligation familiale impérieuse suivante : survenue d'un handicap dans la famille (conjoint, enfants, y compris majeurs).

Salarié aidant

Une attention particulière doit être portée au salarié aidant un proche handicapé, dès lors qu'il réside avec elle ou entretient des liens étroits et stables en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

Les dispositions de l'accord du 18 novembre 2016 relatives au salarié aidant et retranscrites ci-après restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord sur ce sujet.

Le salarié aidant peut recourir au référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) en cas de difficulté avérée et dûment justifiée afin qu'une solution appropriée soit proposée pour lui permettre de concilier sa situation d'aidant et la poursuite de son activité professionnelle.

Dans ce cadre :

- le salarié peut bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés permettant d'adapter son temps de travail dans l'entreprise ;
- une proposition de télétravail peut lui être faite si les conditions de son emploi dans l'entreprise le permettent ;
- enfin, le salarié aidant bénéficie dans la limite de 2 jours par an (éventuellement 4 demi-journées) d'une autorisation d'absence rémunérée afin d'effectuer des démarches administratives ou d'accompagnement au bénéfice de la personne aidée.

Le salarié aidant doit justifier de son statut d'aidant auprès de son entreprise et du fait que la personne aidée est bien titulaire d'une des prestations énumérées ci-dessous :

Allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH), allocation compensatrice de tierce personne (ACTP), prestation de compensation du handicap (PCH), ou allocation personnalisée d'autonomie (APA) rattachée à un groupe de 1 à 4 de la grille AGGIR.

Ces 2 jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque deux aidants sont salariés dans la même entreprise, cette autorisation d'absence ne se cumule pas lorsqu'il s'agit de la même personne aidée.

Chapitre 5 S'impliquer au-delà de l'entreprise

Article 5.1 | Politique à l'égard du secteur protégé et adapté

En complément des engagements précédents la branche souhaite également renforcer ses liens avec le secteur adapté.

Pour cela les entreprises de la branche s'engagent à :

- intégrer dans leurs appels d'offres d'achats des entreprises du secteur adapté ;
- poursuivre quand cela existe déjà les partenariats ou prestations de sous-traitance déjà en cours (espaces verts, traiteur, maintenance, prestations informatiques...) ;
- les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

Chapitre 6 Dispositions finales

Article 6.1 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que les présentes dispositions annulent et remplacent intégralement l'accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Le présent accord entre ainsi en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet et de la nature de ses dispositions, l'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Article 6.2 | Clause de verrouillage

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur à la date de signature, il est expressément stipulé que les accords d'entreprise ou de groupe conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche peuvent comporter des dispositions différentes de celles prévues par cet accord lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes ou plus favorables pour les salariés. Ces garanties s'apprécient globalement sur l'ensemble de la matière traitée par le présent accord.

Article 6.3 | Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi en branche conformément aux éléments figurant en annexe 1.

En complément les actions menées dans chacune des entreprises feront l'objet de points avec la CSSCT ou toute autre instance déjà en place.

À l'issue d'un délai de deux ans à compter de son extension, l'accord fera l'objet d'un bilan intermédiaire en CPPNI.

Article 6.4 | Révision/dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception à destination du secrétariat de branche.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception par le secrétariat de branche de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec AR en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

Article 6.5 | Publicité de l'accord au sein de la branche

L'Union des assistants communiquera l'accord à ses adhérents.

L'accord fera également l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise de la branche.

Article 6.6 | Dépôt légal et extension

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Indicateurs de suivi de l'accord relatif aux personnes handicapées

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier les indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application de l'accord relatif aux personnes handicapées dans la branche.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation annuelle en CPPNI au cours du premier trimestre de chaque année.

Ils concernent :

- Taux atteint de l'obligation d'emploi dans les entreprises de la branche.
- Nombre de personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes dans la branche :
 - au 31 décembre :
 - nombre personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes en CDI ;
 - nombre personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes en CDD ;
 - l'effectif moyen personnes handicapées (reconnues RQTH) ;
 - et décompté selon les catégories suivantes :
 - par genre : femmes/hommes ;
 - par catégorie socio-professionnelle (employé, AM et cadres) ;
 - par temps de travail (temps partiel/temps complet).
- Nombre de personnes physiques handicapées (RQTH) recrutées dans les entreprises de la branche au cours de l'année.
- Nombre de personnes physiques reconnues handicapées (RQTH) au cours de leur contrat de travail dans les entreprises de la branche au cours de l'année.
- Actions menées au cours de l'année pour mieux intégrer et favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir des risques d'inadaptation des salariés handicapés :
 - nombre de partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France travail, CAP Emploi...) ;
 - nombre de processus adaptés :
 - recrutement ;
 - formation ;
 - nombre de jours accordés pour faciliter les démarches liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé ;
 - nombre de mobilités géographiques ;
 - nombre d'aménagements de postes en recourant à un matériel adapté au handicap (équipement pour mal voyant ou pour mal entendant, siège, clavier ou souris adaptée) ;
 - nombre d'aménagements des horaires ;
 - nombre d'études de poste ;
 - nombre d'adaptations du contenu du travail ;
 - nombre de dispositifs de reclassement ;
 - taux de formation de salariés en situation de handicap pour l'année N-1.

■ Relations avec le secteur adapté ou protégé :

Nombre de partenariats ou prestations signés avec des entreprises du secteur adapté ou protégé.

■ Financement aménagements de postes (en euros) :

- coût total ;
- dont part prise en charge Agefiph ;
- dont part prise en charge entreprise.

■ Actions menées au cours de l'année pour faire évoluer le regard sur le handicap :

- nombre de participations à des forums et des événements liés au handicap ;
- nombre d'actions de sensibilisation menées ;
- nombre de partenariats avec des écoles/universités.

Annexe 2 Diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé en 2024

Article 1^{er} | Éléments du diagnostic quantitatif

L'organisation patronale et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic est issu d'une enquête menée dans les entreprises de la branche et dont les réponses proviennent de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

En conséquence, le diagnostic quantitatif concerne l'ensemble des entreprises de la branche qui sont toutes assujetties à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

1.1. Établissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies, pour 2020, 2021, 2022 par les entreprises de la branche, toutes les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2 entreprises possèdent un accord agréé).

L'effectif total de la branche représente au 31 décembre 22 : 12 416.

1.2. Taux d'atteinte de l'obligation d'emploi

Selon les déclarations DOETH, au 31 décembre 2022, le taux de personnes handicapées dans les entreprises de la branche s'élève à 5,18 % des salariés.

Le taux atteint au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'établit à cette même date à 4,7 %.

1.3. Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2022, les entreprises ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- le déploiement des partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France Travail, CAP emploi, l'ADAPT, etc.) ;
- la participation à des forums et des événements liés au handicap ;
- la sensibilisation/formation des managers des structures au handicap ;
- l'adaptation du process de recrutement ;
- le développement de partenariats avec des écoles/universités ;
- la mise en place de parcours de formation sur-mesure.

1.4. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2022, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent une population majoritairement féminine, en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche.

Ils sont répartis de manière assez homogène entre le temps partiel et le temps complet, par rapport à 2016.

Ils relèvent principalement de la catégorie employé.

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un taux d'emploi majoritairement en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2 | *État des lieux qualitatif*

L'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ont été identifiés les freins suivants :

- difficulté à recruter des personnes handicapées ;
- manque d'informations sur la manière d'appréhender le handicap dans l'entreprise pour l'équipe et/ou le management ;
- difficultés à coordonner les acteurs dans le montage des dossiers d'aménagement de postes ;
- problèmes parfois occasionnés par la perte de revenu du salarié handicapé.