

Accord du 20 février 2025

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

NOR : ASET2550316M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif de faire progresser le taux d'emploi des salariés permanents en situation de handicap dans la branche afin de tendre, *a minima*, vers le taux légal d'emploi des travailleurs handicapés de 6 %.

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

Les partenaires sociaux rappellent que le handicap est défini à l'article L. 114 code de l'action sociale et des familles « 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 santé invalidant. » et dans le code du travail à l'article L. 5213-1 « Est considérée 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 physiques, sensorielles, mentale ou psychique. »

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handi-

capés, notamment en continuant à développer l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs et dans l'accord de substitution conclu le 10 juin 2024 et étendu par arrêté en date du 4 février 2025 et publié au *Journal officiel* le 14 février 2025.

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent accord ou embauchés postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

I. Les engagements de la branche en appui aux entreprises

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap (OETH) concerne les entreprises d'au moins 20 salariés équivalent temps plein, à hauteur de 6 % des effectifs.

Cette appréciation au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, impulsée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a pour effet d'augmenter le nombre d'entreprises de la branche concernées par l'OETH^[1], qui n'y étaient jusqu'alors pas soumises.

Les partenaires sociaux conviennent que l'information, la sensibilisation et la communication sont des éléments essentiels pour construire, soutenir et amplifier des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ils estiment par ailleurs que la prise en compte du handicap doit être transverse à l'ensemble des actions menées par la branche.

Les actions visées au présent accord doivent ainsi permettre :

- au sein de la branche : d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans l'ensemble des sujets de négociation collective ;
- dans l'environnement de travail (collaborateurs, encadrement, représentants des salariés) : de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap notamment en luttant contre les préjugés et stéréotypes ;
- pour la personne concernée : de la sécuriser sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

[1] OETH : obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Article 3 | Guide des bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap

À cette fin, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser dans un délai de trois ans en collaboration avec l'Agefiph un guide de bonnes pratiques portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap à destination des salariés et entreprises de la branche.

Article 4 | Le développement d'un espace internet

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel de mettre à disposition un espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ils s'engagent à créer un portail internet dans les trois années à venir regroupant les informations utiles à la mise en œuvre de cet accord notamment.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph^[1]) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des entreprises.

Toute personne intéressée peut ainsi se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. L'espace internet précité est alimenté et mis à jour par le groupe de travail paritaire dédié sous la supervision de la commission paritaire nationale de la négociation et de l'interprétation (CPPNI), qui laissera sa place à une association dédiée au paritarisme de la branche, prochainement créée. La branche assure la promotion de cet espace auprès des entreprises.

Article 5 | Mise à disposition de ressources et d'outils

Dans ce même délai, les partenaires sociaux s'engagent également à capitaliser et diffuser auprès des entreprises de la branche des ressources, informations et outils en matière de handicap. L'employeur les relaie par tout moyen à ses salariés.

Article 6 | La mise en réseau des entreprises

En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 3, les expériences probantes réalisées dans les entreprises, les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE^[2]) ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre entreprises ;
- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des entreprises de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les entreprises actives en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des entreprises concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

[1] AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

[2] CPRPE : commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi.

Article 7 | Référent(e) handicap

Les entreprises employant au moins 11 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au moins un référent handicap, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de handicap.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, à se doter d'un référent handicap.

En effet, un référent est une personne-ressource, qui incarne la politique handicap de l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise. Il relève de préférence de la direction des ressources humaines de l'entreprise ou des membres du conseil social et économique (CSE) et bénéficie d'une formation adaptée pour remplir ses missions.

Outre les actions de formation mises en place par les entreprises de la branche, les partenaires sociaux mandatent la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) – pour élaborer un cadre de référence de formation et en faciliter l'accès aux référents.

Le référent peut cumuler cette mission avec celle de référent handicap pour l'accueil et la formation de personnes en situation de handicap (référent handicap « apprenant »).

Dans ce cas, une attention particulière est portée à la dissociation des deux missions, qui se complètent sans se confondre.

Les missions du (de la) référent sont les suivantes :

- accompagner les salarié(e)s de l'entreprise dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- être un appui pour les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés afin de faciliter leur intégration ;
- écouter, renseigner et orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- relayer le contenu du présent accord et les actions de communication et de sensibilisation menées par les partenaires sociaux de la branche.

Pour assurer ces missions, le référent handicap se voit attribuer un temps qu'il définit conjointement avec son responsable hiérarchique et la direction de l'organisme de formation. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail du référent handicap et des missions qui lui sont dévolues.

Le temps consacré à ces missions se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Article 8 | Accompagnant handicap

Les entreprises qui ne sont pas pourvues d'un référent handicap, proposent un accompagnement spécifique au (à la) salarié en situation de handicap lors de son arrivée dans l'entreprise, sous réserve de son accord explicite.

L'accompagnant est choisi sur la base du volontariat et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap.

Si le (la) salarié en situation de handicap en est d'accord, un temps d'échange et d'information sur son handicap et les implications de celui-ci dans sa vie professionnelle est organisé avec l'accompagnant, afin de le (la) sensibiliser sur les spécificités du handicap considéré et lui permettre d'accomplir au mieux ses missions.

Les missions de l'accompagnant sont les suivantes :

- participer à l'accueil du (de la) salarié ;
- veiller à sa bonne intégration ;
- s'assurer du bon déroulement de sa prise de fonctions ;
- alerter le responsable hiérarchique en cas de difficultés.

Le salarié accompagnant dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions. Une attention particulière est portée à la conciliation de la charge de travail de l'accompagnant handicapé et des missions qui lui sont dévolues. Ce temps se déroule sur le temps de travail, constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs d'accompagnement financés mis en place par l'Agefiph.

Article 9 | La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les entreprises intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination des référents et accompagnants handicapés identifiés en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

Article 10 | Constitution et animation d'un réseau

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent impulser une dynamique de réseau de référent(e)s et accompagnant(e)s handicapé.

À cette fin, ils s'engagent à organiser au moins une fois tous les cinq ans une rencontre réunissant l'ensemble des référent(e)s et accompagnant(e)s handicapé et associant un ou plusieurs acteurs du champ du handicap, afin de permettre l'échange entre pairs, la mutualisation de bonnes pratiques et l'émergence de pistes d'actions nouvelles susceptibles d'enrichir les actions prévues au présent accord.

Pour mener à bien cette mission, les référent(e)s et accompagnant(e)s handicapé communiquent leurs coordonnées au secrétariat de la CPPNI à l'adresse suivante : secretariat-paritarisme@cp-economistes.fr.

Article 11 | La collecte et l'analyse des indicateurs

Chaque année, les entreprises employant plus de 11 salariés transmettent les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés via l'espace internet prévu à l'article 4, dans le cadre de la collecte réalisée par la CPPNI, pour élaborer le rapport de branche.

Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les entreprises. Ces données sont ensuite présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque entreprise concernée désigne un référent ou accompagnant identifié comme étant l'interlocuteur, dans son entreprise, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage d'entreprise assujettie à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph ;
- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les entreprises sur l'effectif total des entreprises ;

- nombre de travailleurs handicapés en ETP issu du secteur adapté ;
- pourcentage des entreprises assujetties à l’obligation d’emploi n’ayant aucun salarié bénéficiaire de l’obligation d’emploi ;
- pourcentage d’entreprises disposant d’un document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP^[1]) ;
- pourcentage d’entreprises ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d’entreprises ayant désigné un salarié accompagnant conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage d’entreprises ayant mis en place un parcours d’intégration ;
- pourcentage d’entreprises ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé ;
- nombre de personnes des entreprises ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- nombre d’actions menées et leur nature (insertion, réinsertion, formation, reclassement, aménagement/adaptation de poste de travail) au niveau des entreprises mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, Agefiph, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la CARSAT^[2], etc.) ;
- nombre de visiteurs sur l’espace internet dédié (tel que prévu à l’article 4 du présent accord).

L’ensemble de ces indicateurs annuels figurent dans le rapport triennal établi par la commission de suivi.

Article 12 | Mise en œuvre. Suivi et bilan

La mise en œuvre et le suivi du présent accord sont confiés par les partenaires sociaux à la commission de suivi, chargée d’évaluer l’impact des mesures dudit accord et le cas échéant de proposer les révisions qu’elle estime nécessaires.

La commission est notamment chargée d’effectuer un suivi annuel des indicateurs suivants :

- nombre de salariés en situation de handicap ;
- tranches d’âge des salariés en situation de handicap ;
- ancienneté des salariés en situation de handicap ;
- type de contrat des salariés en situation de handicap, avec un focus sur le nombre de contrats en alternance ;
- nombre de salariés en situation de handicap ayant bénéficié d’une évolution professionnelle.

Elle effectue la capitalisation et la diffusion auprès des entreprises et des salariés de la branche des ressources, informations et outils utiles relevant de la thématique du handicap.

Le cas échéant, elle produit les outils et organise les actions nécessaires à la mise en œuvre de la politique déterminée par le présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an sur cet ordre du jour et rend compte de ses travaux par écrit à la CPPNI en vue de l’élaboration du rapport annuel d’activité.

Elle propose, en fonction des constats qu’elle dresse, les orientations à prendre par la branche pour les années suivantes et émet des recommandations sur les projets d’actions à mettre en place pour réaliser les engagements de la branche.

[1] DUERP : document unique d’évaluation des risques professionnels.

[2] CARSAT : caisse d’assurance retraite et de la santé au travail.

a) Composition et prise en charge de la commission de suivi

La commission de suivi est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative dans la branche suivant les derniers arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur.

II. Les actions conduites dans les entreprises : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Article 13 | Recrutement et intégration de salarié(e)s en situation de handicap

À titre liminaire, il est rappelé que le statut de personne 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 de ladite personne.

Article 14 | Recrutement

Les signataires du présent accord rappellent que tout recrutement repose sur les compétences professionnelles de la personne. Nul 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 ou la forme. Ainsi, les entreprises de la branche embauchent les salariés en situation de handicap dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires. En outre, elles les assurent de disposer de droits identiques, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que leur processus de recrutement favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Pour ce faire, elles :

- indiquent dans leurs offres d'emploi que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et précisent le cas échéant que leurs locaux sont adaptés ;
- diversifient leurs canaux et moyens de recrutement, notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein du réseau des acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- mettent à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées ;
- favorisent le recours à l'alternance comme vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap.

Il est rappelé que chaque entreprise, quelle que soit sa taille, doit déclarer mensuellement le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés qu'elle emploie.

Article 15 | Accueil et intégration

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions de leur accueil en entreprise, sous réserve de l'accord préalable et explicite du salarié sur la communication au collectif de travail de sa situation de handicap.

Article 16 | Adaptations et aménagements du poste de travail

Les éventuels aménagements et adaptations du poste de travail sont identifiés en amont de l'arrivée du salarié dans l'entreprise, en lien avec les représentants du personnel, la CSSCT^[1] si elle existe et le référent handicap ou accompagnant handicap le cas échéant.

Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés bénéficient de modalités d'accueil personnalisées pour permettre de faciliter leur intégration dans l'entreprise et d'identifier le cas échéant les adaptations nécessaires. Il peut par exemple s'agir d'aménagements du

[1] CSSCT : commission santé, sécurité et conditions de travail.

poste de travail sur préconisation des équipes pluridisciplinaires des services de prévention et de santé au travail ou encore de la mise en place d'horaires aménagés.

Article 17 | *Maintien en emploi des salariés en situation de handicap*

Les entreprises de la branche mettent en place les conditions permettant de faciliter aux personnes en situation de handicap le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à favoriser le déploiement d'actions concrètes destinées à faciliter le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Dans cette perspective, la commission de suivi examine la possibilité de conclure une convention de partenariat avec l'Agefiph.

Article 18 | *Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*

Les partenaires sociaux rappellent le principe essentiel de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié.

Toutefois, la connaissance de la qualité de salarié en situation de handicap par l'employeur permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph et autres organismes nationaux ou régionaux.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH^[1], sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 15 jours.

Article 19 | *La prévention des situations de handicap dans les entreprises*

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle.

C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les entreprises sont vigilantes à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrissent le dialogue social. Le comité social et économique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation. Le DUERP est mis à jour chaque fois que nécessaire, et au moins une fois par an.

Par ailleurs, le DUERP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations

[1] RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

sociales et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mobilisation des moyens nécessaires : techniques, humains et financiers.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté annuellement sur le plan de prévention.

Article 20 | Acteurs de la prévention et du maintien en emploi

La prévention de la survenue des situations de handicap ainsi que le maintien en emploi des personnes en situation de handicap constituent des priorités nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du (de la) salarié (e).

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'anticipation des situations de handicap requiert des liens étroits entre l'entreprise et la médecine du travail. En ce sens, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants, membres du CSE, sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels – physiques ou psychiques – et de contribuer au maintien en emploi des salariés.

Dans une optique de prévention, la coopération entre les entreprises et les équipes des services de prévention et de santé au travail permet, par une analyse objective, de déterminer les situations à risque qui pourraient générer un handicap et de faire émerger des solutions d'aides et d'accompagnements adaptées.

Les partenaires sociaux rappellent, outre les informations et consultations prévues par les dispositions légales en vigueur, que les représentants du personnel peuvent soumettre aux employeurs leurs observations relatives aux conditions de travail des salariés. Acteurs de prévention, les représentants du personnel sont invités à proposer des possibilités d'amélioration des conditions de travail et prévenir certaines situations de handicap, dans le strict cadre de leur mission. Enfin, les représentants du personnel informent les salariés et les orientent vers les interlocuteurs compétents.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche effectuent un suivi des risques professionnels encourus par les salariés dans le cadre de la commission paritaire prévoyance et santé. Ils s'engagent, au regard des risques identifiés, à étudier et mettre en place des actions collectives de prévention en matière de handicap, et à promouvoir leur intégration dans les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact^[1]) ou à défaut dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Article 21 | Aménagements du poste de travail

Conformément au principe d'égalité de traitement et aux dispositions légales en vigueur, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

[1] PAPRI Pact : programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

Les besoins de la personne en situation de handicap peuvent conduire à différents aménagements et adaptations : aménagement technique du poste de travail, aménagement des tâches, aménagement organisationnel tel qu'une adaptation des horaires de travail, etc.

Le télétravail peut également être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les personnes en situation de handicap sont associées au choix des aménagements proposés. Le comité social et économique lorsqu'il existe est informé et consulté sur ces aménagements.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste de travail du salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une aide financière.

Article 22 | Formation professionnelle et évolution de carrière des salariés en situation de handicap

L'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs.

Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Article 23 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation.

Des modalités de formation appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation sont, si nécessaire, mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation de la programmation et des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap est réalisé annuellement par la CPNEFP, qui convie l'Agefiph à cette occasion. Les membres de la CPNEFP préconisent le cas échéant les mesures correctives à mettre en œuvre.

Article 24 | Évolution de carrière

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et leurs aptitudes.

Tous (toutes) les salariés de l'entreprise doivent ainsi être en mesure d'accéder aux mêmes possibilités d'évolution de carrière y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

À ce titre, ils peuvent saisir leur responsable hiérarchique, le service en charge des ressources humaines et/ou le référent ou l'accompagnant handicap le cas échéant pour que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

L'entretien professionnel biennal est un moment privilégié pour aborder ces questions.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les change-

ments de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter.

À ce titre, une fois par an, le comité social et économique lorsqu'il existe obtient un état des lieux des sommes investies.

Article 25 | Mesures en faveur des salarié(e)s proches aidants

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche, en concertation avec les partenaires sociaux s'ils existent, à prendre des mesures destinées à améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés aidant un proche en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

Ils encouragent les employeurs à accéder aux demandes des salariés souhaitant faire don de jours de repos non pris au bénéfice de salariés proches aidants, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Enfin, ils rappellent qu'une aide financière à destination des proches aidants est mise en place dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime de prévoyance de branche.

Ils encouragent les entreprises de la branche à relayer l'existence de cette aide sociale auprès de l'ensemble des salariés qu'elles emploient.

Article 26 | Recours aux structures du secteur adapté et protégé

La branche encourage les entreprises à engager des partenariats avec le secteur protégé et adapté. Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

À cet effet, des actions de sensibilisation peuvent être mises en œuvre, telles que la visite d'ESAT ou d'EA.

Le comité social et économique lorsqu'il existe est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local.

Les directions portent une vigilance particulière à recourir chaque fois que cela est possible à ces entreprises, et ce, même si le taux d'emploi de salarié(e)s en situation de handicap dans l'entreprise est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il convient de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA^[1] et les ESAT^[2].

III. Dispositions finales

Article 27 | Durée. Entrée en vigueur

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

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 28 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

[1] EA : entreprises adaptées.

[2] ESAT : établissements ou services d'aide par le travail.

Article 29 | Révision. Dénonciation

Les partenaires sociaux conviennent que la CPPNI se réunit au moins tous les trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, pour ouvrir des négociations visant, le cas échéant, à sa révision.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 30 | Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261.16 et 2261.24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2025.

(Suivent les signatures.)