Accord relatif aux travailleurs en situation de handicap

Table des matières

Préambule *3*

Article 1 – Champ d'application *3*

Article 2 – État des lieux *4*

2.1. Effectifs en situation de handicap **4**

2.2. Métiers exercés par les salariés en situation de handicap **4**

2.3. Structures employeuses de BOETH. **5**

2.4. Pratiques d'aménagement de poste. **7**

Article 3 – Sensibilisation, information et communication *8*

3.1. Rappel des dispositions légales et réglementaires en matière d'obligation d'emploi. **9**

1. Le recrutement de salariés. 9
2. La mise en place d'un accord d'entreprise ou de groupe agréé. 10
3. Le paiement d'une contribution financière. 11

3.2. Partenaires compétents et guides à disposition des structures et des salariés. **11**

3.3. Sensibilisation et information de l'ensemble des acteurs de la structure employeuse. **12**

ARTICLE 4 – Accès à l'emploi et accompagnement *13*

4.1. Recrutement, accueil et intégration. **13**

4.2. Référent handicap. **14**

a. Missions du référent handicap. 14
b. Formation du référent handicap. 14
c. Moyens à disposition du référent handicap. 15

4.3. Adaptation et aménagement du poste de travail. **15**

ARTICLE 5 – Accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle *15*

5.1. Accès et adaptation des offres de formation. **15**

5.2. Prise en charge financière de la formation. **16**

a. Par l'AGEFIPH et Cap emploi 16
b. Par l'OPCO de la branche. 16
c. Par les fonds conventionnels de la branche. 16

ARTICLE 6 – Conditions de travail et maintien dans l'emploi *17*

6.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. **17**

6.2. Suivi médical et prévention des risques **17**

6.3. Aménagement et maintien dans l'emploi. **18**

a. Aménagement des conditions de travail. 18
b. Évolution de carrière. 18
c. Entretiens réguliers des travailleurs en situation de handicap. 19
d. Maintien dans l'emploi et aggravation du handicap. 19

Article 7 - Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. *19*

Article 8 : Dispositions finales. *20*

8.1 : **Durée de l'accord.** **20**

8.2 : **Entrée en vigueur de l'accord.** **20**

8.3 : **Suivi de l'accord et clause de rendez-vous** **20**

8.4 : **Dépôt et extension** **21**

PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont décidé de négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2241-13 du Code du travail.

La prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations sont au cœur des valeurs défendues par la branche. C'est pourquoi, les partenaires sociaux rappellent que toute personne en situation de handicap ne doit faire l'objet d'aucune discrimination.

Conformément à la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, 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.

Les partenaires sociaux estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap est un enjeu important.

Le présent accord a donc pour principaux objectifs de :

- Présenter un état des lieux et les principaux indicateurs clés concernant les travailleurs en situation de handicap au sein de la branche ;
- Rappeler aux structures leurs obligations légales et réglementaires en la matière et de les inciter à respecter leur obligation en matière d'embauche des travailleurs handicapés ;
- Faire connaitre aux salariés en situation de handicap leurs droits et faciliter leurs démarches ;
- Promouvoir le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- Favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences ainsi que l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- Améliorer la prévention et la prise en compte des situations de handicap.

Les partenaires sociaux entendent ainsi engager une dynamique pour l'ensemble des structures de la branche. Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent à ce que les structures et les représentants du personnel veillent à ce que l'ensemble des mesures prévues dans le présent accord soient sur la base du volontariat et avec l'accord des travailleurs en situation de handicap afin que le présent accord n'ait pas pour effet de stigmatiser ou d'isoler ces travailleurs.

Les partenaires sociaux souhaitent apporter un éclairage sur les termes employés au sein du présent accord :

- Les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.
- Le terme « structure » est employé à titre générique et correspond, selon le contexte où se trouve l'employeur, au terme « entreprise » ou « association ».

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord couvre le champ d'application tel que défini par le titre 1er de la convention collective des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

ARTICLE 2 – ÉTAT DES LIEUX

Les données ci-dessous s'appuient sur le rapport émis par Quadrat Études à la demande de la branche.

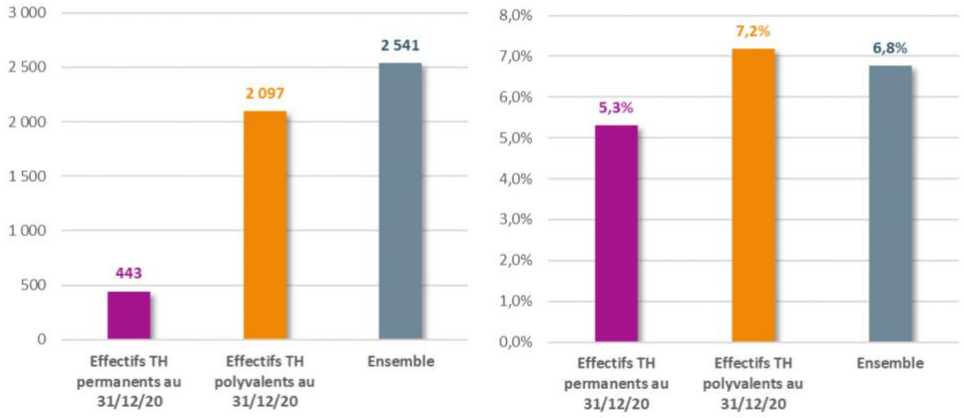
2.1. Effectifs en situation de handicap

Au 31 décembre 2020, les ACI déclarent employer près de 2550 salariés en situation de handicap, dont environ 2100 sont des salariés polyvalents, soit plus de 80% des professionnels en situation de handicap dans la branche. Cette réalité renvoie directement à la mission prise en charge par les ACI : l'insertion ou la réinsertion professionnelle et sociale des personnes pouvant être confrontées à des difficultés d'ordre multiples, notamment un handicap complexifiant la situation professionnelle.

Le taux d'emploi direct, calculé à partir des déclarations des entreprises via l'enquête spécifique réalisée par la branche en 2021, présente ainsi une valeur très élevée : près de 7% des salariés employés dans les chantiers d'insertion, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. Le taux d'emploi est légèrement supérieur pour les salariés polyvalents.

Nombre de salariés TH et taux d'emploi TH

(taux d'emploi direct calculé à partir des déclarations des entreprises lors de l'enquête spécifique)



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

2.2. Métiers exercés par les salariés en situation de handicap.

Parmi les salariés permanents, les travailleurs handicapés sont plus représentés au sein des fonctions administratives et de direction : plus de 7% des salariés permanents des fonctions administratives et de direction sont en situation de handicap contre environ 5% tous métiers confondus.

Taux d'emploi de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents selon la famille de métiers



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

En particulier, les travailleurs handicapés sont surreprésentés parmi les employés administratifs : un quart des travailleurs handicapés interviennent sur ce métier, qui ne représente que 10% de l'ensemble de l'effectif salarié permanent.

Si plus de 35% des travailleurs handicapés permanents sont encadrants techniques, ils sont toutefois légèrement sous-représentés sur ce métier emblématique des ACI (plus de 40% de l'emploi permanent total).

Répartition des salariés TH permanents, comparée à la répartition de l'ensemble des salariés selon le métier exercé



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

2.3. Structures employeuses de BOETH.

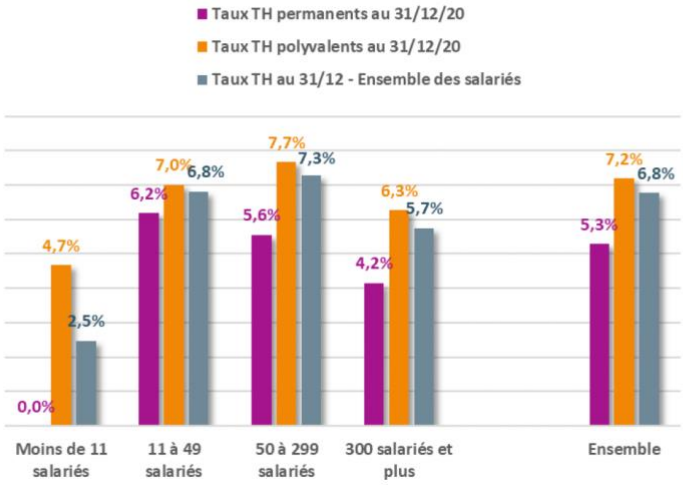
Les structures de taille intermédiaire emploient plus fréquemment des salariés en situation de handicap. Un quart des ACI comptent au moins un salarié permanent porteur d'un handicap déclaré et la moitié des structures emploient au moins un salarié polyvalent en situation de handicap.

Ainsi, dans les ACI de 50 à 300 salariés, près de 7,5% des salariés, tous statuts confondus, sont en situation de handicap. La propension à accueillir au moins un salarié en situation de handicap croît elle aussi logiquement selon la taille de la structure, de moins de 10% des ACI de moins de 11 salariés à plus de 80% des ACI comptant au moins 300 salariés.

Le taux d'emploi tend à diminuer dans les plus grandes structures (300 salariés et plus, particulièrement peu nombreuses dans la branche), bien qu'atteignant toujours des valeurs élevées en comparaison avec la situation dans l'ensemble de l'économie.

Les ACI de plus petite taille (10 salariés ou moins) ne déclarent aucun professionnel en situation de handicap parmi les salariés permanents au 31/12, mais comptent près de 5% de travailleurs handicapés parmi leurs salariés polyvalents.

Taux de salariés déclarés en situation de handicap selon la taille de la structure et le statut d'intervention



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

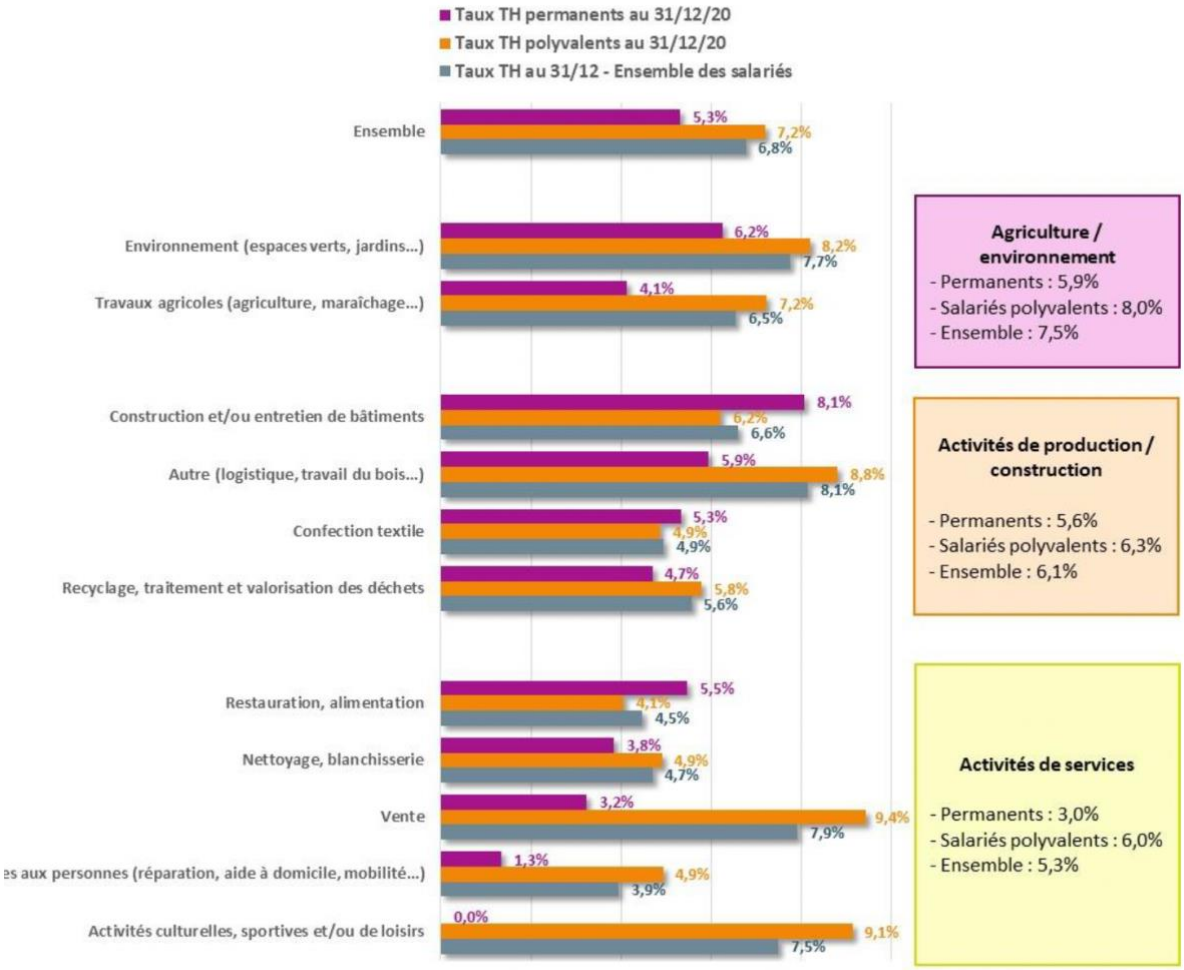
À noter que l'emploi des travailleurs handicapés polyvalents atteint des taux élevés dans la plupart des spécialités exercées par les ACI.

Quelle que soit l'activité exercée par les ACI, la part des professionnels en situation de handicap parmi les salariés polyvalents est généralement supérieure à 5%.

En particulier, elle atteint des valeurs élevées dans les activités emblématiques des chantiers d'insertion rassemblant de nombreux emplois – activités environnementales (plus de 8% de travailleurs handicapés parmi les salariés polyvalents) et travaux agricoles (plus de 7%).

Des écarts importants peuvent apparaître entre les taux d'emploi de travailleurs handicapés parmi les salariés permanents d'une part, et les salariés polyvalents d'autre part : ainsi, sur certaines activités, l'emploi de travailleurs handicapés apparaît plus important pour les salariés permanents (construction en particulier : survenue de handicaps plus fréquente avec l'âge et l'ancienneté…) et inversement dans d'autres activités où l'emploi de travailleurs handicapés est le plus développé pour les salariés polyvalents (travaux agricoles, activités de services…).

Taux de TH pour les salariés permanents et les salariés polyvalents, selon l'activité de la structure

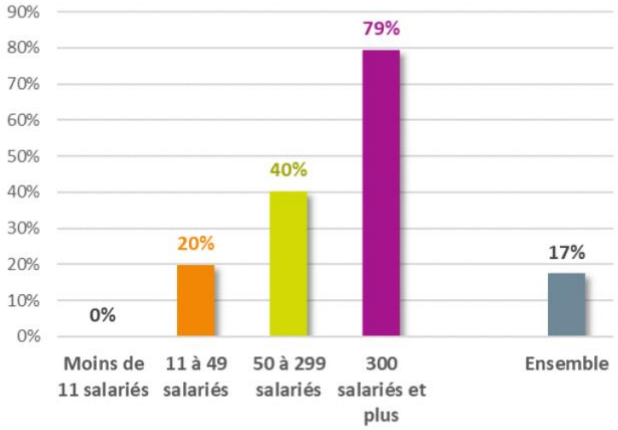


Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

2.4. Pratiques d'aménagement de poste.

Moins de 20% des structures ont mis en place au moins un type d'aménagement de poste pour l'accueil de travailleurs en situation de handicap. Plus la taille de la structure est importante, plus la probabilité d'avoir effectué au moins un type d'aménagement de poste est élevée. Ce type de démarche apparait particulièrement complexe à mettre en œuvre dans les plus petites entités : aucune des quelques 370 structures de 10 salariés ou moins ne déclare avoir mis en place d'aménagements de poste.

Part des structures ayant mis en place au moins un type d'aménagement de poste



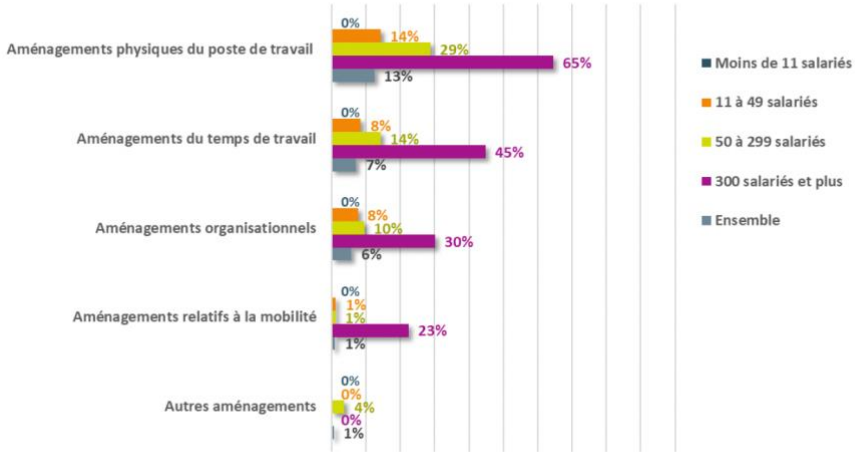
Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

La variété des types d'aménagements de poste croît avec la taille des structures. Les aménagements physiques du poste de travail sont les plus fréquemment mis en place pour faciliter le travail des personnes en situation de handicap : près de 15% des ACI déclarent avoir réalisé ce type d'aménagement (fauteuil ergonomique, outillage pour réduire les situations de port de charge…).

Les aménagements du temps de travail et organisationnels sont ensuite les plus fréquents (adaptation des plannings, mis en place de temps partiels…). Les aménagements portant sur la mobilité (aide au transport entre domicile et lieu de travail, voiture adaptée…) ne sont mis en place que dans quelques-unes des plus grosses structures de la branche.

Plus les structures sont de taille importante, plus elles sont enclines à diversifier les types d'aménagements mis en place : taille critique qui facilite la mise en œuvre des démarches administratives et financières nécessaires, variété des situations individuelles rencontrées du fait de volumes d'emploi et de recrutement plus élevés dans les grandes entreprises…

Part des entreprises ayant réalisé des aménagements de poste pour les salariés en situation de handicap, selon le type d'aménagement et la taille de l'entreprise



Source : Traitements Quadrat-études, Enquête spécifique ACI-Quadrat-Synoptic, 2021.

ARTICLE 3 – SENSIBILISATION, INFORMATION ET COMMUNICATION

Les partenaires sociaux conviennent que les actions de sensibilisation, d'information et de communication sont essentielles pour faciliter l'emploi de salariés en situation de handicap et de permettre le maintien dans l'emploi.

3.1. Rappel des dispositions légales et réglementaires en matière d'obligation d'emploi.

L'obligation d'emploi peut être remplie à travers trois méthodes :

- Le recrutement de salariés ;
- La mise en place d'un accord agréé (groupe, entreprise) prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois ;
- Le versement d'une contribution financière.

Le présent accord n'a pas pour objet de se substituer à l'une de ces méthodes.

Il est rappelé que les dispositions issues des textes légaux et réglementaires rappelées ci-dessous sont susceptibles d'évoluer en fonction des lois et décrets adoptés. En cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires, les structures employeuses appliquent les dispositions prévues par le Code du travail en remplacement des dispositions listées ci-dessous.

1. Le recrutement de salariés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'obligation d'emploi des salariés en situation de handicap concerne les structures employeuses d'au moins 20 salariés à hauteur de 6% des effectifs.

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en employant les bénéficiaires quelles que soient la durée et la nature de leur contrat, notamment :

- Par l'embauche en CDI, CDD
- En accueillant en stage les bénéficiaires ainsi que les jeunes de plus de 16 ans bénéficiaires de droit à la prestation de compensation de handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;
- En accueillant les bénéficiaires pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- En employant les bénéficiaires mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Les travailleurs concernés sont ceux listés à l'article L. 5212-13 du Code du travail. À la date de signature du présent accord, les personnes concernées sont les suivantes :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entrainé une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- Les bénéficiaires d'une pension prévue à l'article L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre à savoir :
    - pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours de guerres ou d'opérations extérieures,
    - aux victimes civiles de guerre,
    - aux pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service,
    - aux victimes d'un acte de terrorisme
    - Aux personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs

fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;
    - Aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.
    - Au compagnon d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies ci-dessus à l'article L. 241-2
    - Au compagnon d'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 (pension concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé)
    - Au compagnon d'un militaire ayant une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales (grands invalides – pension d'invalidité égale ou supérieure à 85%)
    - Aux orphelins de guerre et pupilles de la nation de moins de 21 ans, aux enfants de moins de 21 ans de personnes dont le décès, la disparition ou l'incapacité est imputable à l'une des situations mentionnées à l'article L. 241-2, aux enfants de moins de 21 ans de militaires dont la pension est concédée pour troubles mentaux et du comportement à un majeur protégé.
    - Sans conditions d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.
- 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
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

2. <u>La mise en place d'un accord d'entreprise ou de groupe agréé.</u>

Cet accord doit faire l'objet d'un agrément. Ce dernier doit comporter un programme pluriannuel comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise.

En outre, l'accord doit être assorti d'objectifs au nombre desquels doivent notamment figurer, pour chaque année d'exécution du programme, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif d'assujettissement et le nombre de ces bénéficiaires dont le recrutement est envisagé. Ils précisent en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

Le montant du financement par l'employeur du programme pluriannuel est au moins égal, par année, au montant de la contribution mentionnée à l'article L. 5212-10 due au titre de cette même année à l'exclusion des dépenses mentionnées à l'article L. 5212-11 prises en compte au titre de la déduction prévue par ce même article.

Lorsque le programme comporte des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi, les sommes consacrées au financement de ces actions ne peuvent excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.

Le programme pluriannuel est établi par année civile.

3. Le paiement d'une contribution financière.

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

Elle ne peut excéder 600fois le salaire horaire minimum de croissance par bénéficiaire non employé.

Peuvent être déduites du montant de la contribution les dépenses supportées par les entreprises afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec :

- Des entreprises adaptées ;
- Des établissements ou services d'accompagnement par le travail ;
- Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Peuvent être déduites également des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés qui ne lui incombent pas. L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet.

3.2. Partenaires compétents et guides à disposition des structures et des salariés.

Il est rappelé que différents acteurs et organismes peuvent accompagner les salariés, leurs représentants et les structures sur ces thèmes et mettent à disposition des outils et guides à l'attention des acteurs susceptibles de jouer un rôle.

Les organismes spécialisés dans l'accompagnement sont :

- France Travail
- Cap emploi – il s'agit d'organismes de placement spécialisés dans l'emploi et le handicap. Cap emploi accompagnent les personnes en situation de handicap : demandeurs d'emploi, salariés et employeurs. Ils ont pour rôle de conseiller et d'accompagner dans :
    - L'élaboration et la mise en œuvre du projet d'un demandeur d'emploi ;
    - L'élaboration et la mise en œuvre d'un projet d'évolution ou de transition professionnelle
    - La vérification de l'adéquation emploi / handicap du projet en lien avec le marché du travail :
    - La recherche d'une formation et son financement ;
    - L'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

  Les Cap emploi conseillent et accompagnent également les employeurs sur :
    - L'emploi de personnes en situation de handicap ;
    - Leurs projets de recrutement de personnes en situation de handicap ;
    - Les transitions ou les évolutions professionnelles des salariés
    - Les aménagements de postes de travail dans le cadre du maintien dans l'emploi ou autres solutions envisageables.
- L'APEC s'il s'agit d'un salarié cadre
- Les missions locales pour les moins de 26 ans ;
- Les établissements et services de préorientation ou de réadaptation professionnelle : il s'agit de structures spécialisées dans l'accompagnement de personnes handicapées. Ces structures proposent des actions d'évaluation, d'orientation et de formation. La liste des établissements compétents est accessible à partir de ce site : https://fagerh.fr/centres-formations-prestations-accompagnement.
- Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) qui ont une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil et mettent en place des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui ont

pour rôle de prendre des décisions relatives aux droits pouvant être attribués aux personnes handicapées.

Par ailleurs, l'AGEFIPH propose de nombreux outils et guides téléchargeables sur la page « activateur de progrès » permettant de sensibiliser les entreprises et les salariés ou de communiquer. Quelques exemples :

- Des « modes d'emploi » sur ce qu'est le handicap ou la manière de recruter une personne handicapée, de faciliter le retour à l'emploi, ou enfin de faire reconnaitre son handicap.
- Des dossiers comprenant des affiches, vidéos, guides (parfois personnalisables) sur de nombreux thèmes : « handicap mental et emploi », « handicap moteur et emploi », « addictions et emploi », « cancer du sein », « la santé masculine », etc.

Il est également rappelé que les services de santé au travail ont pour mission de participer à des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail (L. 4622-2 du Code du travail).

La caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en partenariat avec la caisse des dépôts a développé un site internet dénommé https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/. Il est possible d'y retrouver de nombreuses informations et également des fiches relatives notamment à :

- L'allocation adulte handicapé
- La reconnaissance et la qualité de travailleur handicapé
- Les différents acteurs pouvant aider un salarié travaillant en milieu ordinaire pour adapter son travail au handicap.

En 2021, l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'AGEFIPH ont conclu un partenariat pour renforcer leur collaboration pour améliorer les conditions de travail et le maintien en emploi des personnes handicapées. Ce partenariat couvre de manière prioritaire quatre thématiques : la prise en compte du vieillissement au travail des salariés en situation de handicap, le développement de l'AFEST adaptée aux publics bénéficiaires des aides financières et services de l'AGEFIPH, le développement et la sécurisation des parcours professionnels dans les entreprises adaptées et le maintien en emploi des indépendants et dirigeants de TPE-PME atteints de maladie chronique évolutive ou de cancer. Ce partenariat doit donner lieu à des actions opérationnelles communes et à une mutualisation des ressources pour améliorer les connaissances sur les sujets d'intérêt communs.

Enfin, l'INRS propose également des fiches sur son site internet telles que « accessibilité des travailleurs handicapés et aménagement des lieux et postes de travail ».

3.3. Sensibilisation et information de l'ensemble des acteurs de la structure employeuse.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance que revêt l'information et la sensibilisation relative à la situation des travailleurs handicapés auprès des différents acteurs de la structure employeuse.

L'employeur est invité à se rapprocher des différents partenaires externes pour organiser des actions de sensibilisation ou d'information auprès :

- Des salariés ;
- Des représentants syndicaux ou du personnel (CSE ou ISCT lorsqu'ils existent) ;
- Des bénévoles de l'association.

Il est également rappelé que, dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.

En outre, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (présent dans les structures employeuses d'au moins cinquante salariés) contribue notamment à faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale et les conditions de travail, prévue pour les structures employeuses d'au moins cinquante salariés, l'employeur met à la disposition du CSE les informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et les informations sur les mesures prises en vue de faciliter l'emploi des travailleurs handicapés notamment celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, dans les structures employeuses d'au moins 300 salariés, lorsqu'une commission de la formation a été mise en place, elle est chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des travailleurs handicapés. Il est rappelé également que dans les structures d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du CSE. Elle se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, sécurité et conditions de travail.

Pour les structures de moins de 50 salariés pour lesquelles les dispositions légales n'ont pas prévu de mesures spécifiques, une information est transmise annuellement au CSE s'il existe dans laquelle l'employeur indique s'il a atteint le taux de recrutement dans le cadre de l'obligation d'emploi et, si ce n'est pas le cas, les mesures qu'il entend mettre en œuvre pour respecter l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

ARTICLE 4 – ACCES A L'EMPLOI ET ACCOMPAGNEMENT

4.1. Recrutement, accueil et intégration.

1/ Rappels concernant les salariés permanents.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le recrutement à un poste de travail de salarié permanent se fonde sur les compétences. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage en raison de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

2 / Rappels concernant les salariés en parcours d'insertion.

Concernant les postes en insertion, il est rappelé que l'éligibilité d'une personne à un parcours est appréciée en fonction de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'un accompagnement renforcé. Notamment, une personne peut être déclarée éligible à un parcours par une structure d'insertion par l'activité économique ou un prescripteur lorsqu'elle est bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés ou lorsqu'elle répond à plusieurs critères définis en fonction notamment de sa situation de handicap.

3/ Mesures mises en place.

Afin de favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap, il est demandé aux structures d'indiquer dans leurs offres d'emploi, lorsque cela est possible, que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et de préciser, le cas échéant, que les locaux sont adaptés et que le poste de travail est aménageable en fonction de la situation.

En outre, les structures sont invitées à diversifier les canaux et moyens de recrutement notamment par la diffusion des offres d'emploi au sein des réseaux compétents en la matière et cités ci-dessus.

Les structures établissent un processus d'accueil et d'intégration adapté et le propose aux

travailleurs en situation de handicap. Elles peuvent s'appuyer pour cela sur les différents partenaires cités auparavant. Ce processus est porté à la connaissance du CSE lorsqu'il a été mis en place.

4.2. Référent handicap.

La désignation du référent handicap est faite sur la base du volontariat. Si aucun salarié n'est volontaire, l'employeur réinterroge l'ensemble des salariés tous les 2 ans jusqu'à ce qu'un référent soit désigné. Les modalités de désignation (durée, méthode de désignation, etc.) sont définies par chaque structure.

Dans toute structure est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La désignation d'un référent au sein de la structure n'est pas obligatoire si l'employeur démontre assurer le rôle du référent handicap par un prestataire externe ou par une personne travaillant au sein d'une structure employeuse externe relevant d'un même ensemblier ou d'un même groupe.

a. Missions du référent handicap.

À la demande du travailleur concerné, le référent participe au rendez-vous de liaison prévu à l'article L. 1226-1-3 du Code du travail ainsi qu'aux échanges organisés sur le fondement du dernier alinéa du I de l'article L. 4624-2-2 du Code du travail. Le référent handicap est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations à caractère personnel qu'il est amené à connaître.

Le référent a également pour rôle de faire le lien avec les différents acteurs, internes ou externes à la structure.

Il a également pour mission :
- D'orienter vers les partenaires compétents pour la mise en place d'aménagement de poste (par exemple sur le plan ergonomique) et sur les possibilités de financement ;
- D'accompagner les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé ;
- D'accompagner les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés pour faciliter leur intégration ;
- D'orienter les salariés en situation de handicap souhaitant faire le point sur leur parcours professionnel et en lien avec la direction les renseigner sur les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée ;
- De recueillir à tout moment les difficultés rencontrées par la personne en situation de handicap ou ses besoins afin de les remonter auprès de la direction et trouver une solution pour y remédier.

Le référent handicap n'a pas vocation à se substituer au rôle d'accompagnement exercé par les accompagnateurs socio-professionnels auprès des salariés en parcours d'insertion ni aux structures spécifiques compétentes sur ce champ mais il peut intervenir à leur demande pour des sujets liés au handicap de la personne.

b. Formation du référent handicap.

L'employeur veille à ce que le référent handicap ait les compétences nécessaires pour accomplir sa mission qui peuvent s'obtenir par l'expérience ou la formation. Si une formation est nécessaire, elle peut être financée par les fonds conventionnels de la branche en fonction des orientations définies chaque année par la CPNEF. La CPNEF de la branche se réunira pour établir les modalités de ce financement et les partenariats qui lui semblent pertinents (notamment avec l'objectif de faire connaitre les spécificités du secteur).

c. Moyens à disposition du référent handicap.

L'employeur attribue un temps nécessaire pour l'accomplissement des missions du référent handicap. Ce temps se déroule sur le temps de travail et constitue du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

4.3. Adaptation et aménagement du poste de travail.

Les structures organisent un accueil adapté des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Les modalités de cet accueil font l'objet d'une réflexion avec tous les acteurs de la structure (salarié concerné par la situation, services de prévention de santé au travail, employeur, représentants des salariés, référent handicap, etc.) et également avec les acteurs externes (CAP emploi, AGEFIPH, ANACT, services de prévention et de santé au travail, etc.).

À cette fin, les partenaires sociaux invitent les structures à analyser les besoins spécifiques des candidats en situation de handicap au cours du processus de recrutement et recommandent la mise en place d'un protocole d'accueil type des candidats et salariés en situation de handicap en se faisant accompagner par les acteurs spécialisés externes et le référent handicap s'il existe.

En outre, les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés seront informés des mesures existantes au sein de la structure en leur faveur ainsi que l'existence des différents textes conventionnels applicables dans la structure, dont le présent accord.

ARTICLE 5 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET A LA PROMOTION PROFESSIONNELLE

5.1. Accès et adaptation des offres de formation.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation tels que prévus au Code du travail dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Ils bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Ainsi, la branche incite les structures à vérifier, en consultant le salarié concerné, que les formations dispensées par les organismes de formation soient adaptées aux travailleurs handicapés et que l'organisation de ces formations soit adaptée à la situation des salariés handicapés (par exemple : durée, aménagement des déplacements, recours à des intervenants spécialisés, adaptation du matériel utilisé, etc.).

Pour rappel, afin de tenir compte des contraintes particulières des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, les actions de formation professionnelle prévues à la sixième partie du Code du travail prévoient un accueil à temps partiel ou discontinu ainsi qu'une durée et des modalités adaptées de validation de la formation professionnelle, dans des conditions déterminées par décret.

Ainsi, les organismes de formation ou les instituts / organismes habilitées à délivrer de la formation continue doivent mettre en œuvre un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation

professionnelle pour les personnes handicapées. Ces adaptations peuvent être individuelles ou collectives pour un groupe de personnes ayant des besoins similaires. Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication.

L'adaptation de la validation de la formation professionnelle porte sur les aménagements des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Il est également rappelé que depuis le 1er janvier 2022, les organismes de formation doivent être titulaires de la certification Qualiopi pour bénéficier de fonds des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du Code du travail : l'OPCO, l'État, les régions, la caisse des dépôts et des consignations, France travail et l'AGEFIPH.

5.2. Prise en charge financière de la formation.

a. Par l'AGEFIPH et Cap emploi

L'AGEFIPH met à disposition des organismes de formation et centres de formation des apprentis des solutions pour que les personnes handicapées accèdent à la formation tout au long de leur parcours : accompagnement par la Ressource Handicap Formation, aide financière, outil d'évaluation des besoins.

Les partenaires sociaux invitent les structures, référents handicap et salariés à se rapprocher de l'AGEFIPH, cap emploi ou tout autre institution spécialisée pour connaitre les conditions pour bénéficier d'une aide financière dans le cadre de la formation professionnelle.

b. Par l'OPCO de la branche.

Dans le cadre du plan de développement des compétences et des axes financés par UNIFORMATION, la prise en charge des actions de formation à destination des personnes en situation de handicap peut faire l'objet d'un financement particulier selon les décisions du conseil d'administration de l'OPCO.

À titre indicatif, en 2025, le Conseil d'administration d'UNIFORMATION a décidé de favoriser les parcours en alternance inclusifs en favorisant et en accompagnant le recrutement d'alternants en situation de handicap à travers deux mesures :

- La majoration du forfait horaire de prise en charge sur le contrat de professionnalisation (18euros/heure au lieu de 15euros) ;
- La remise en place de l'aide à l'exercice de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage pour les 6 premiers mois de contrat pour les contrats de professionnalisation conclus avec un alternant en situation de handicap (230 euros / mois pendant 6 mois pour les contrats débutant à compter du 1er janvier 2025).

Par ailleurs, en 2025, le Conseil d'administration de l'OPCO UNIFORMATION a prévu dans le cadre du plan légal moins de 50 salariés un soutien du développement RH incluant la prise en charge d'actions de formation ayant une application collective sur l'organisation de la structure et du travail au sein de celle-ci. Un des axes concerne l'intégration des salariés dans l'entreprise dont l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Les modalités de prises en charge sont fixées annuellement par le Conseil d'administration de l'OPCO et non par la branche et peuvent donc évoluer.

c. Par les fonds conventionnels de la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent dans le cadre de la CPNEF à étudier les modalités permettant de favoriser le départ en formation des personnes en situation de handicap (à

travers notamment une meilleure prise en charge des frais annexes ou des coûts pédagogiques).

Ces modalités seront portées à la connaissance des structures de la branche.

ARTICLE 6 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

6.1. Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

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. Il est rappelé qu'il est interdit de prendre des mesures discriminatoires en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié. La reconnaissance du handicap peut également permettre de bénéficier des services et aides financières de l'AGEFIPH.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Il peut être accompagné dans cette démarche par le référent handicap et/ou, par l'accompagnateur socio-professionnel s'il s'agit d'un salarié en parcours d'insertion. Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée et demi pour une première demande et une journée et demi à l'occasion du renouvellement, fractionnable en demi-journée pour effectuer les démarches d'obtention ou de renouvellement, sur présentation d'un justificatif et sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 7 jours.

6.2. Suivi médical et prévention des risques.

Il est rappelé que 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.

De manière générale, les services de prévention et de santé au travail conseillent les employeurs, les salariés et leurs représentants 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.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 4624-1 est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail, dans le cadre du protocole mentionné à l'article L. 4624-1,

détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1.

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le salarié peut solliciter à tout moment une visite médicale. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

6.3. Aménagement et maintien dans l'emploi.

a. Aménagement des conditions de travail.

L'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi ou 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. Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination.

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 lorsque la nature du poste le permet.

En cas de changement d'employeur, la conservation des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail des travailleurs handicapés, lorsqu'il comporte les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise, peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées. Cette convention peut également être conclue entre une entreprise privée et un employeur public.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le télétravail peut constituer un moyen pertinent pour favoriser l'emploi d'un travailleur en situation de handicap dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié à un réel collectif de travail. L'avis du salarié concerné doit également être sollicité. L'employeur veille spécifiquement pour les salariés en insertion à ce que cela n'engendre pas de difficultés dans le cadre de leur parcours d'insertion.

b. Évolution de carrière.

Les travailleurs 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 les salariés de la structure 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.

Les structures veillent particulièrement sur le plan de la rémunération comme de l'évolution professionnelle à apporter des mesures correctives si des décalages sont constatés au détriment des salariés en situation de handicap.

c. Entretiens réguliers des travailleurs en situation de handicap.

À la demande du salarié en situation de handicap et sur avis de la médecine du travail, un entretien annuel peut être mis en place afin d'évoquer les évolutions éventuelles du handicap du salarié et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. Ces moyens sont définis en concertation avec le médecin du travail, les représentants du personnel ou des prestataires externes compétents en la matière.

À défaut d'entretien annuel mis en place, et si le salarié l'accepte, ce point pourra également être abordé lors de l'entretien d'évaluation.

L'objectif de cet entretien est de prévenir toute dégradation des conditions de travail du salarié, les risques d'aggravation du handicap ou les accidents du travail ou maladies professionnelles.

Le référent handicap, s'il existe, peut assister à cet entretien sous réserve que le salarié en fasse la demande.

d. Maintien dans l'emploi et aggravation du handicap.

En cas de survenance ou d'aggravation d'un handicap au cours de la carrière, le maintien dans l'emploi doit se réaliser par des moyens appropriés tels que l'amélioration de l'organisation du travail, la formation ou la recherche d'un environnement de travail compatible avec l'état de santé, les capacités et les compétences professionnelles.

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail. L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail. Cette réorganisation entraine une réduction de salaire proportionnelle à la réduction de la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est signé.

ARTICLE 7 – MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DE SUIVI

7.1. Composition.

Il est institué un comité de suivi qui est chargé d'assurer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du présent accord au sein de la branche.
Le comité de suivi est composé des organisations représentatives au sein de la branche, volontaires pour y participer. L'organisation syndicale désigne un représentant. L'organisation professionnelle désigne un nombre égal de représentants. Le secrétariat paritaire participe à ce comité de suivi et des partenaires extérieurs peuvent être invités à y participer si les autres membres ont besoin d'une expertise complémentaire.

7.2. Missions.

Le comité de suivi a notamment pour missions :
- Examiner l'application des dispositions de l'accord
- Identifier les difficultés éventuelles rencontrées par les structures de la branche pour l'application du présent accord
- Analyser les besoins d'adaptation et de clarification
- Proposer, le cas échéant, des axes d'amélioration de révision de l'accord

7.3. Fonctionnement et réunions.

Une réunion des partenaires sociaux au cours de la 4eme année permettra de dresser un bilan de l'application de cet accord.

Les règles de fonctionnement sont similaires à celles définies pour les commissions paritaires dans le règlement intérieur de la branche.

7.4. Modalités de décision et rapport

Les échanges au sein du comité de suivi ont vocation à conduire à des constats partagés et, lorsque nécessaire, à des recommandations transmises à la CPPNI.

Un rapport de suivi, reprenant les constats et recommandations du Comité, est présenté aux partenaires sociaux de la branche.

7.5. Durée du mandat

Les membres du comité de suivi sont désignés pour la durée d'application du présent accord. Leur mandat est renouvelable en cas de reconduction ou de révision de l'accord.

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS SPECIALES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.

Au regard de la finalité du présent accord, qui consiste à prévoir des dispositions spécifiques à la situation des travailleurs handicapés dans la branche des ACI, les Partenaires sociaux ont précisé dans l'accord les dispositions s'appliquant spécifiquement aux structures de moins de 50 salariés.

Lorsqu'aucune distinction n'a été faite, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était pas nécessaire de prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés. Dans ce cas, les dispositions s'appliqueront quelle que soit la taille de l'entité.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS FINALES.

9.1 : Durée de l'accord.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son entrée en vigueur.

9.2 : Entrée en vigueur de l'accord.

Les dispositions de cet accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

9.3 : Suivi de l'accord et clause de rendez-vous.

Un suivi sera organisé entre les partenaires sociaux à l'occasion des différentes CPPNI qui auront lieu postérieurement à la première année de l'entrée en vigueur du présent accord.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet accord.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L.2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par écrit et intégrée dans le compte-rendu de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et

peut, le cas échéant, être accompagnée d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

9.4 : Dépôt et extension.

Les Partenaires sociaux conviennent de demander au Ministère du travail l'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent accord est déposé en deux exemplaires auprès des services de la Ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 décembre 2025

ORGANISATIONS SYNDICALES SALARIÉES REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE LA BRANCHE	
Carole Picard **Pour la CFDT**	Signé par Carole Picard Le 17/12/2025 Signed with universign
ORGANISATION PROFESSIONNELLE EMPLOYEUR REPRÉSENTATIVE AU SEIN DE LA BRANCHE	
Éric Boyer **Pour le SyNESI**	Signé par Eric Boyer Le 17/12/2025 Signed with universign