

Afin d'enrichir vos négociations, la DREETS en partenariat avec l'Université d'Orléans et son école de relations du travail, vous propose une lettre d'actualité thématique construite autour de l'analyse d'accords d'entreprise déposés auprès du Ministère du travail.

Ce mois-ci, nous nous intéressons à la **négociation sur les travailleurs en situation de handicap**.

Retrouvez les précédents numéros sur le site de la DREETS Centre-Val de Loire et abonnez-vous pour recevoir chaque mois la Newsletter.

PRÉSENTATION



En 2020, 2,7 millions de salariés bénéficiaient en France de la reconnaissance administrative d'un handicap. Trouver un emploi et rester en entreprise lorsqu'on est en situation de handicap s'avère beaucoup plus difficile que pour les autres travailleurs. Ainsi selon l'Observatoire de l'emploi et du handicap, **14%** des travailleurs handicapés étaient au chômage en 2022 contre **8%** pour l'ensemble des travailleurs et parmi eux **60%** étaient au chômage de longue durée ([source : Agefiph](#)).

Pour faire face à cette situation d'inégalité persistante dans l'insertion professionnelle la loi du 10 juillet 1987 a créé une **obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OETH)**. Dès lors qu'une entreprise emploie au moins 20 salariés, il lui est demandé de compter un minimum de 6% de travailleurs handicapés (TH).

L'entreprise a plusieurs possibilités pour s'acquitter de cette obligation d'emploi ([C. trav., art. L. 5212-2 et suivant](#)).

- Recourir à l'**emploi direct**, en recrutant des candidats handicapés quel que soit le contrat du travailleur (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, mise à disposition, stage).
- Verser une **contribution financière** auprès de l'Urssaf ou la MSA. Pour 2023, elle doit être déclarée via la DSN du mois d'avril et payée le 5 ou 15 mai. Elle est calculée en fonction du nombre de travailleurs handicapés que l'employeur aurait dû employer. Les contrats de sous-traitance ou prestations de services auprès d'établissements d'aide et de service par le travail (ESAT), entreprises adaptées (EA) ou travailleurs handicapés indépendants, ou le temps consacré par l'entreprise à l'emploi des salariés en handicap viennent en déduction de la contribution mais ils ne sont plus une cause de l'exonération de l'emploi des travailleurs handicapés. Cette contribution finance l'[Agefiph](#) qui peut aider les employeurs et les personnes en handicap.
- Négocier et signer un **accord d'entreprise**, d'établissement ou de groupe et le **faire agréer par l'Etat** (DDETS et DDETS.PP). Les partenaires sociaux se mettent d'accord sur un programme d'actions qui comprend : un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien, et au choix un plan d'insertion et formation et/ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques. Le programme d'actions est accompagné d'un budget, au moins équivalent à la contribution, destiné à la réalisation de ces actions.
[=> Pour calculez le montant de votre contribution.](#)

L'agrément est limité dans le temps : 3 ans, renouvelable une fois. Au terme de l'accord, l'entreprise retrouve l'obligation d'emploi direct.

A noter : Tous les accords TH ne sont pas agréés. Seul un accord agréé permet à l'entreprise de s'acquitter de la contribution OETH.

La procédure d'agrément ainsi que les mesures devant être contenues dans l'accord sont consultables via le **guide des accords agréés** du Ministère du Travail que nous vous invitons à consulter en amont de vos négociations.

Guide des accords agréés



Dans la région, en 2021, 3 459 entreprises étaient assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. 18 741 travailleurs handicapés étaient employés en personne physique, ce qui représente un taux d'emploi direct de **5,2%**. Au niveau national le Ministère a étudié les accords agréés qui sont arrivés à échéance entre 2016 et 2018. Sur l'échantillon étudié il en ressort que ces accords sont essentiellement un sujet de négociation d'entreprise et d'UES (66% et 13%), tandis que ces accords sont réalisés à 19% au niveau des branches. ([source : Bilan des accords sur les travailleurs handicapés 2019](#)). En 2021 au niveau national 89 accords d'entreprises ou de groupes et 15 accords de branche ont été agréés. ([source : Bilan des accords sur les travailleurs handicapés 2021](#)). En Centre-Val de Loire, deux accords agréés sont en cours d'exécution.

La négociation sur l'emploi des travailleurs handicapés relève du [droit commun de la négociation](#).

Toutefois, dans les entreprises dotées de délégués syndicaux, elle fait partie des thèmes de négociation obligatoire annuelle.

En effet lorsque les partenaires sociaux ne concluent pas d'accord de méthode sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie et conditions de travail, ils sont tenus de négocier chaque année sur 8 thèmes ([Code travail, art. L2242-17](#)). Parmi eux figurent les « mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des TH, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap ».

Les branches professionnelles négocient également sur les mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. C'est un domaine dans lequel l'accord de branche peut prévoir sa priorité sur l'accord d'entreprise
A noter : Un accord de branche peut être agréé auprès des services centraux du Ministère du travail pour produire des effets sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Retrouver les newsletters sur la [Négociation obligatoire d'entreprise](#), la [Négociation obligatoire de branche](#).

Rôle du CSE

Le **comité social et économique (CSE)** a une compétence générale en matière de promotion de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ([C. trav., art. L. 2312-5](#), [C. trav., art. L. 2312-8](#)). Cette compétence inclut l'emploi et les conditions de travail des salariés handicapés.

Le CSE des entreprises d'au moins 50 salariés doit notamment être **consulté** sur les mesures prises pour assurer l'insertion ou le maintien dans le travail ou dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il est consulté sur l'aménagement des postes de travail et peut faire des propositions d'adaptation et d'évolution des postes.

Par ailleurs les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un **réfèrent handicap** ([C. trav., art. L. 5213-6-1](#)). Puisque la loi ne donne aucune indication sur la personne qui peut exercer cette fonction, le CSE devrait pouvoir formuler une proposition. Le rôle du réfèrent handicap et ses missions sont détaillés sur le [Questions/réponses de l'Agefiph](#).

Dans les entreprises de 300 salariés une **commission du CSE est chargée de la formation** ([C. trav., art. L. 2315-49](#)). Cette commission est chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des salariés handicapés. Le CSE peut donc demander à cette commission de préparer les délibérations quand se pose un problème spécifique relatif à l'emploi et au travail des personnes handicapées. Par ailleurs, lors de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur communique au CSE les informations sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, ([C. trav., art. L. 2312-26](#)). Elles sont versées dans la **base de données économiques, sociales et environnementales** (BDESE) ([voir la newsletter dialogue social n°10 sur la BDES](#)).

Santé des travailleurs en situation de handicap

Le **médecin du travail**, joue un rôle important dans le suivi de la santé des travailleurs en situation de handicap. Il va notamment anticiper les risques d'inaptitudes, donnera des indications dans le cadre de l'aménagement des postes de travail et la recherche de reclassement. Dans certaines entreprises, des « comités handicap » ont été créés. Généralement, ces comités vont regrouper un médecin du travail et le service de prévention en santé au travail, un responsable sécurité, et des élus du CSE, réfèrent handicap, mais également l'Agefiph et [Cap emploi](#). Leur objectif est de s'assurer de l'efficacité des décisions dans l'adaptation des postes de travail mais aussi la prévention de l'inaptitude.

Le **télétravail** est-il approprié pour préserver la santé et l'intégration des travailleurs handicapés ? Le handicap recouvre en réalité une pluralité de situations, les handicaps peuvent être visibles ou invisibles. Face à ces situations le télétravail peut être tant une solution (par exemple pour un salarié faisant l'objet d'un traitement médical quotidien) qu'une difficulté (intégration rendue encore plus compliquée, risque d'isolement social). Il appartient donc aux partenaires sociaux de veiller à ce que les accords conclus prennent particulièrement en compte les travailleurs handicapés lors de la négociation d'accords collectifs ([voir focus sur les accords de la région, page suivante](#)). Malheureusement peu d'accords de la région font le lien avec le télétravail.





FOCUS SUR LES ACCORDS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE

La négociation sur l'insertion et l'emploi des travailleurs handicapés fait l'objet d'accords riches en engagements, indépendamment de leur agrément éventuel pour l'OETH. Voici quelques illustrations issues des accords analysés :



Favoriser l'insertion dans l'emploi :

- Se rapprocher d'un centre de rééducation professionnelle pour proposer un mécénat de compétences, et participer à des jurys d'examen et à des simulations d'entretiens d'embauche (**Accord conclu le 24/03/2021** dans une entreprise du **Loiret** de 181 salariés, spécialisée dans l'ingénierie).
- Développer des partenariats extérieurs (universités, écoles, centres de formation..) et avec les réseaux spécifiques du handicap comme Cap emploi pour pouvoir intégrer des travailleurs handicapés à l'entreprise (**Accord conclu le 26/07/2021** dans une entreprise du **Cher**, spécialisée dans l'assurance automobile).
- Participer à un "DUODAY" et au salon de recrutement "Hello Handicap" (**Accord conclu le 15/10/2020** dans une entreprise du **Loiret** de 1113 salariés spécialisée dans les activités bancaires).
- S'engager à recruter des salariés alternants et permettre à certains d'entre eux de conclure un CDI à l'issue de leur apprentissage; développer les **CDD tremplins**, qui renforcent considérablement les chances pour les salariés de trouver à terme un emploi stable et durable (**Accord conclu le 24/03/2021** dans une entreprise du **Loiret** de 181 salariés, spécialisée dans l'ingénierie).

Adapter le poste et les conditions de travail

- Pour permettre au salarié le maintien dans l'emploi des aménagements spécifiques peuvent être envisagés tels que l'aménagement d'un véhicule, la participation à l'achat et l'entretien de matériel spécialisé (**Accord conclu le 25/02/2022** dans une entreprise d'**Indre-et Loire** de 2288 salariés spécialisée dans la gestion et les installations énergétiques).
- L'entreprise est aménagée en considération des travailleurs handicapés : les portes sont accessibles en fauteuils roulants et l'entreprise s'assure que les évacuations en cas d'urgence sont aisées. Les parkings de l'entreprise comprennent des places de stationnement réservées aux personnes en situation de handicap (**Accord conclu le 19/01/2016** dans une entreprise d'**Indre-et Loire** de 694 salariés, spécialisée dans les activités bancaires).



Mieux concilier la vie privée du salarié et la vie professionnelle

- Prise en compte des difficultés liées au handicap du salarié dans le cadre de sa vie privée en prévoyant le financement à hauteur de 100 euros/mois du chèque CESU (**Accord conclu le 12/02/2021** dans une entreprise du **Loiret** de 265 salariés spécialisée dans la fabrication de matériel optique et photographique).
- Attribution de 3 jours de congés supplémentaires pour raisons médicales (**Accord conclu le 19/11/2020** dans une entreprise localisée en **Eure-et-Loire**, spécialisée dans le commerce de gros).

Adapter le télétravail à la situation de handicap du salarié

Sur l'avis du médecin du travail, les collaborateurs en situation de handicap, pourront bénéficier, au cas par cas, des mesures suivantes :



- Le nombre de journées de télétravail peut être supérieur au nombre de jours fixés dans le socle commun.
- Un ordinateur supplémentaire peut être fourni pour le domicile, pour éviter d'avoir à le transporter régulièrement.
- Des aménagements spécifiques du poste de travail au domicile, (fauteuil ergonomique, logiciel adapté..) peuvent être financés sur le budget handicap dans la limite de 1 000 euros par an pour un salarié. (**Accord conclu hors région Centre-Val de-Loire**, dans une compagnie d'assurance).

QUESTIONS RH



Les travailleurs handicapés ont-ils l'obligation de déclarer leur situation de handicap à leur entreprise ?

Les salariés ont la liberté de révéler ou non leur handicap à leur employeur et de demander ou non une reconnaissance administrative de leur handicap (RQTH). Il s'agit d'un élément de la vie privée du salarié, sachant que 80% des handicaps sont invisibles ([source : Agefiph](#)).

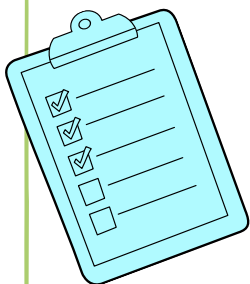
Les entreprises ont intérêt à obtenir cette reconnaissance qui minore leur contribution. C'est pourquoi certaines adoptent des mesures pour inciter les travailleurs à faire reconnaître leur handicap ([voir fiche ministère RQTH](#)). Ainsi un **accord signé le 06/01/2021 en Eure-et-Loire** dans une entreprise de sécurité prévoit l'attribution de 500 euros, un **accord signé le 03/03/2022** dans un commerce de gros du **Loiret** attribue 2 jours de congés supplémentaires.

Comment les plans régionaux prennent-ils en considération l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ?

Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (**PRITH**) est élaboré par le service public de l'emploi et les acteurs intervenant dans le champ du handicap, sous l'autorité du Préfet de Région. Il réunit la DREETS, l'AGEFIPH, le Conseil régional, le FIPHFP, mais également la MDPH, les Conseils départementaux, les partenaires sociaux, la CARSAT, ou encore l'ARS.

PRITH

La version 2018-2022 du PRITH Centre-Val de Loire visait à diversifier les métiers accessibles aux personnes en situation de handicap, renforcer l'implication des entreprises dans l'emploi, mieux accompagner les parcours professionnels.



Le PRITH a pu mener **diverses actions** dans la région Centre-Val de Loire :

- Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : plus de 90 actions recensées dans la région pour l'édition 2022.
- Mise en place d'une instance consultative de personnes en situation de handicap pour favoriser la prise en compte de leur marque dans les politiques publiques.
- Création du « réseau handicap maintien » : espace de partage et de coordination sur la thématique du handicap et du maintien dans l'emploi en région, à destination des professionnels du maintien.

Co-construit entre administrations régionales de l'Etat, organisations syndicales d'employeurs et de salariés, services de santé au travail, organisations de sécurité sociale... Le [Plan régional de santé au travail \(PRST\)](#) est un outil de **planification** de la **politique de santé au travail**. L'un des axes du 4e plan (2021-2025) vise à prévenir l'usure et la désinsertion professionnelle et à accompagner les travailleurs handicapés et les salariés à risques. Cela ne concerne pas seulement les travailleurs handicapés.

Assurer l'insertion des travailleurs en situation de handicap est difficile mais **lutter contre leur désinsertion est tout aussi complexe**. C'est particulièrement le cas lorsque le handicap se caractérise par une inaptitude au poste de travail. Selon l'[Observatoire du maintien dans l'emploi Centre-Val de Loire](#), 28% des travailleurs inaptes étaient auparavant des travailleurs handicapés. La sortie d'emploi se fait très tôt pour les salariés inaptes, puisque 65% d'entre eux perdent leur emploi dans les 2 mois suivant l'avis d'inaptitude. Par ailleurs lorsque des salariés retrouvent un emploi, cela se produit plutôt tardivement : entre 6 mois et un an après l'avis d'inaptitude.



PRST

LE POINT DE VUE DE ...



Rodolphe Carvalho, directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'Indre (SPSTI), l'AIMST 36 et ancien directeur adjoint du CAP EMPLOI 36.

Vous pilotez dans le cadre du PRST 4, l'expérimentation d'une plateforme dédiée au maintien dans l'emploi pour les salariés exposés à un risque de désinsertion professionnelle. A quel besoin répond cette initiative ?

La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi font partie des gènes d'un service de santé au travail. Dans l'Indre nous travaillons déjà en réseau avec la Carsat, Cap Emploi et l'AIMST pour favoriser le maintien à leur poste des salariés en usure professionnelle et à risque d'inaptitude. La loi du 2 août 2021 a renforcé cet axe en rendant obligatoire la mise en place obligatoire d'une cellule de prévention de la désinsertion au sein des SPSTI.

Dans le cadre du PRST 4, deux problématiques ont été ciblées :

-Comment identifier le plus en amont possible les salariés qui risquent de devenir inaptes à leur poste de travail ? La population des salariés handicapés est particulièrement exposée. Il s'agit donc d'identifier les risques, les premiers indicateurs d'une désinsertion professionnelle

-Comment fluidifier les parcours des salariés identifiés et mieux coordonner l'intervention des partenaires ? La plateforme SAM.i qui signifie Solution pour l'Accompagnement au Maintien et à l'Insertion, va être expérimentée à partir de mars 2023 dans l'Indre. Nous sommes pilote pour le niveau national, et nous nous appuyons sur un bon fonctionnement en réseau des partenaires du maintien.

Il s'agit d'améliorer la coordination des interventions, par exemple en évitant des doublons ou des démarches parallèles des services, et rendre ce parcours plus lisible et plus maîtrisé pour le salarié concerné : c'est lui qui donne l'accès à son parcours.

Les entreprises ont elles une place dans cette expérimentation ? Pour l'instant les entreprises n'interviendront pas dans l'expérimentation qui concernent 3 organismes (CARSAT / CAP EMPLOI et nous-même). Cela vient aussi du fait qu'une grande partie des salariés suivis sont en arrêt de travail, donc hors de l'entreprise et préparent une reprise d'emploi.

Par contre l'entreprise tout comme le salarié sont les acteurs incontournables pour le maintien en emploi.

Quelle est la place des institutions représentatives du personnel dans la prévention de la désinsertion des salariés ?

Elle est double : à la fois dans nos propres instances, puisque le conseil d'administration et la commission de contrôle d'un service de santé au travail sont paritaires avec la représentation des organisations d'employeurs et de salariés. Et à la fois dans nos missions, par la participation des médecins du travail aux réunions des CSE et des CSCCT. Nous avons parfois des demandes d'y être plus présents, mais il faut faire face à la pénurie de médecins et gérer toutes les priorités.

Comment appréhendez-vous la diversité des formes de handicaps des travailleurs ?

Bien sûr le traitement varie selon la problématique. Lorsque la difficulté est physique c'est un ergonome qui pourra intervenir pour étudier l'aménagement du poste ou des équipements. Si la problématique est psychologique, c'est un psychologue du travail qui prendra en charge pour accompagner la prise de poste ou le maintien en emploi.

On ne suit pas la totalité des salariés handicapés. Même si cela a beaucoup changé depuis 20 ans, certains salariés craignent encore que révéler leur handicap les exposent à être licenciés. Ils n'en font part ni à l'employeur ni parfois au médecin du travail. Or il est important de rappeler que l'entreprise n'a pas à dévoiler le statut de travailleur handicapé dont elle a connaissance. Et pour le médecin du travail il s'agit de secret médical. Il peut accompagner des salariés qui ont un handicap, sans que l'entreprise ne les identifie comme tels. Seul le salarié peut donner son accord pour que son statut soit porté à la connaissance de l'employeur.

Au-delà de ces craintes, les salariés n'identifient pas toujours ce que la RQTH peut leur apporter. Je leur réponds que ce n'est pas forcément tout de suite, mais à moyen ou long terme que cette reconnaissance sera utile. Elle met en route une vigilance dans une notion de parcours de salarié. C'est ce qui permet de mobiliser si besoin, des spécialistes, des aménagements de postes, des aides financières dont la finalité est d'éviter que le salarié ne doive quitter son poste et son entreprise en raison des difficultés de santé ou du handicap.

Même si cela a beaucoup progressé, il faut démystifier la reconnaissance TH coté employeur comme côté salariés.

Aide aux entreprises pour l'adaptation des postes

N'hésitez pas à consulter les sites de [Cap emploi](#) et de [l'Agefiph](#).

2e édition !
Réservez votre matinée du
6 avril 2023

Les Matinées CSE



Le 6 avril 2023 aura lieu la 2e édition des **matinées CSE**, destinées aux élus ! Ce sera l'occasion d'aborder la prévention des risques professionnels, et d'échanger avec vous autour de ce sujet de 8h30 à 12H.
Inscrivez-vous !

