

ACCORD DU 9 JANVIER 2019 RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

Préambule :

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 les branches professionnelles et les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Les partenaires sociaux de l'ESS, à travers la signature d'un relevé de conclusions paritaire en date du 28 mars 2017¹, ont convenu de la nécessité d'engager différentes actions destinées à améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de l'ESS, qui rappellent leur attachement au dialogue social, ont souhaité négocier un accord multiprofessionnel sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

En s'appuyant notamment sur les dispositions légales relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou celles visant à assurer l'égalité des droits et des chances des personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux de l'ESS souhaitent s'engager dans un processus d'amélioration des pratiques des branches professionnelles en la matière.

Les signataires du présent accord estiment que l'amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés en situation de handicap doit se réaliser par la négociation collective et la mise en œuvre d'actions aux niveaux multiprofessionnel, des branches professionnelles et des entreprises. Cet accord vise ainsi également à clarifier le rôle de chacun de ces niveaux d'intervention.

À travers le présent accord multiprofessionnel, les signataires entendent donc notamment développer et soutenir la négociation et la mise en œuvre d'actions sur le sujet du handicap au sein des branches professionnelles entrant dans son champ d'application. L'accord fera à ce titre office de cadre d'action répondant aux principes de valeur ajoutée et de subsidiarité vis-à-vis des branches professionnelles. À cet égard, les signataires rappellent l'obligation, pour les partenaires sociaux des branches professionnelles, de négocier, tous les trois ans, à défaut de calendrier paritaire spécifique, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés².

Le présent accord vise également à favoriser la mise en œuvre d'actions sur le handicap au niveau multiprofessionnel en complément des négociations et actions des branches professionnelles.

¹ Relevé de conclusions paritaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS.

² Cf. Code du travail, art. L. 2241-13

La prise en compte des questions liées au handicap devra, pour les signataires de l'accord, être traitée de manière transversale au sein des futurs accords multiprofessionnels qui pourraient être conclus.

– Objectifs de l'accord :

Les mesures visées par le présent accord devront avoir pour objectifs de :

- Donner un cadre aux branches professionnelles en matière de négociation et d'actions relatives au handicap ;
- Recueillir des données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des différentes branches professionnelles couvertes par le présent accord ;
- Faire connaître aux salariés en situation de handicap leurs droits et, le cas échéant, les accompagner pour les faire valoir auprès des administrations ;
- Améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des branches professionnelles dans l'objectif d'atteindre ou de dépasser le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés ;
- Permettre aux branches d'aider les entreprises, quel que soit l'effectif de ces dernières, à s'inscrire dans une démarche volontariste d'amélioration de leur taux d'emploi de travailleurs handicapés ;
- Promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- Favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences et des qualifications 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 physique, mental, psychique ou sensoriel ;
- S'inscrire dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) ;
- Prendre en compte et améliorer la situation des salariés de l'ESS qui aident un proche en situation de handicap pour éviter les ruptures de parcours professionnels et favoriser la conciliation des temps de vie de l'aidant.

Pour atteindre ces objectifs, les branches professionnelles entrant dans le champ d'application de l'accord sont invitées à s'emparer des mesures et actions prévues par le présent accord dès leur prochaine échéance de négociation obligatoire de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Par ailleurs, pour favoriser la déclinaison des mesures prévues par le présent accord, les signataires incitent les branches professionnelles à conclure des conventions-cadres avec l'AGEFIPH.

Il est rappelé, qu'en application de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, au 1^{er} janvier 2020, les accords pluriannuels en faveur des travailleurs handicapés, dits « agréés », seront limités à trois ans renouvelables une fois.

Le présent accord n'a pas vocation à permettre aux employeurs des branches professionnelles couvertes de pouvoir s'acquitter de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés. À ce titre, il ne fera pas l'objet d'une demande d'agrément par les services de l'État.

En revanche, l'accompagnement à la mise en œuvre du présent accord pourra faire l'objet d'une convention entre l'UDES et les organismes qui collectent les contributions des entreprises en rapport avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

– Définition du handicap :

Au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, le handicap s'entend de « *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* ».

Au regard de cette définition, les signataires du présent accord souhaitent agir pour lever les obstacles à la réalisation d'une activité professionnelle qui peuvent résulter d'une situation de handicap.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que le handicap peut revêtir plusieurs formes. Il peut être visible ou non, évolutif, définitif ou temporaire.

– Qualité de vie au travail (QVT) :

Les signataires de l'accord estiment que plusieurs mesures prévues par le présent accord participent de la prise en compte des enjeux de QVT des salariés en situation de handicap.

L'amélioration de la QVT des salariés en situation de handicap devra tout particulièrement s'appuyer sur les mesures contribuant à :

- favoriser l'accueil des travailleurs en situation de handicap et la prise en compte du handicap : sensibilisation, information et formation des équipes à la thématique du handicap ; mise en œuvre de référents handicap ; développement des actions de prévention des risques professionnels ;
- Agir sur l'organisation du travail dès l'intégration ou le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap ;
- améliorer le soutien de la part des managers et responsables d'équipe : sensibilisation des managers à la thématique du handicap ; suivi des mesures de compensation du handicap ;
- mettre à disposition des moyens matériels adaptés : mutualisation des bonnes pratiques d'aménagement des postes de travail ; accessibilité aux outils de travail numérique.

– Considérant :

- la loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées ;
- la déclaration des droits des personnes handicapées des Nations unies du 9 décembre 1975 ;
- la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
- la Convention relative aux droits des personnes handicapées adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 ;

- le décret du 21 octobre 2009 relatif à l'accessibilité des lieux de travail aux travailleurs handicapés ;
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- les dispositions conventionnelles négociées dans les branches professionnelles de l'ESS sur la question du handicap.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Chapitre I – L'amélioration continue des données d'état des lieux

Les signataires du présent accord reconnaissent que l'amélioration de la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des différentes branches professionnelles relevant du champ d'application de l'accord doit pouvoir s'appuyer sur des données permettant d'apprécier le plus justement possible la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

À ce titre, afin de disposer d'un état des lieux global ainsi que par branche ou secteur professionnel, l'UDES et l'AGEFIPH ont conclu une convention d'échanges de données visant à disposer d'indicateurs chiffrés relatifs aux établissements soumis, en raison de leur effectif, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les données issues de cet état des lieux portent à la fois sur la situation des établissements assujettis et sur celle des salariés en situation de handicap employés dans ces établissements. Ces données, classées par branche, sont insérées au sein de l'Annexe n° 1 du présent accord.

Par ailleurs, afin de disposer d'une information plus régulière sur la question du handicap et pour permettre d'évaluer l'impact des mesures prévues par le présent accord, les signataires demandent aux branches professionnelles d'intégrer des données et des indicateurs de suivi relatifs aux salariés en situation de handicap au sein du rapport de branche. Ces données viseront l'ensemble des entreprises, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Le Groupe de Dialogue Social transversal de l'ESS (GDS), qui assurera le suivi de l'accord, proposera aux branches professionnelles des indicateurs pertinents permettant d'améliorer les données sur la question du handicap.

Chapitre II – La sensibilisation, l'information et la formation des employeurs et des salariés de l'ESS à la thématique du handicap

La méconnaissance du handicap et de ses conséquences, tels que les stéréotypes ou représentations, sont autant d'obstacles à l'insertion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel, et à l'évolution de leur parcours professionnel.

Les signataires de l'accord estiment qu'une meilleure sensibilisation, information et formation des équipes et/ou du management sur la question du handicap pourra permettre de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Les signataires estiment en outre qu'une attention particulière de sensibilisation devra être portée sur le handicap psychique ; la stigmatisation de ce handicap apparaît en effet comme un frein majeur à l'accès à l'emploi. Les branches pourront inciter les employeurs et les instances représentatives du personnel à sensibiliser les salariés à ce type de handicap.

Pour les signataires de l'accord, ces actions ont pour objectif d'améliorer l'accès à l'emploi, d'accompagner et faciliter le travail des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et

de mettre en évidence le rôle de chacun dans la bonne intégration des travailleurs handicapés et notamment le rôle des différents intervenants (RH, manager, représentants des salariés, médecine du travail, acteurs externes, ...).

La sensibilisation, l'information et la formation peuvent notamment se traduire par les actions suivantes :

- Actions de sensibilisation :
 - Sensibiliser à l'accueil des stagiaires dans un cadre institutionnel structurant pour le stagiaire et l'entreprise ;
 - réaliser des plaquettes d'information et/ou des vidéos de sensibilisation sur le handicap en entreprise (guide pratique, témoignages experts, retours d'expérience, ...) ;
 - développer la création de pages d'informations dédiées au handicap sur les intranet des entreprises, si cette ressource est disponible ;
 - l'UDES développera et mettra en ligne, sur son site internet une page consacrée à la sensibilisation sur l'emploi des travailleurs handicapés, et favorisera ce dispositif au niveau des branches professionnelles.

- Actions d'information :
 - développer l'intervention d'organismes spécialisés en entreprise pour réaliser des informations à destination des collectifs de travail sur la thématique du handicap ;
 - diffuser les outils d'accompagnement à l'embauche développés par les organismes spécialisés ;

- Actions de formation :
 - former les employeurs, les managers, les salariés et leurs représentants à :
 - la lutte contre les stéréotypes ou les représentations des personnes en situation de handicap ;
 - la prévention des risques professionnels pour la santé physique et mentale.
 - Développer des formations qui pourront être communes aux employeurs et représentants des salariés relatives à l'intégration et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
 - développer la formation des managers par le biais d'une formation spécifique aux conditions d'accueil et d'intégration des personnes en situation de handicap ;
 - développer la formation des managers sur les conséquences induites du handicap afin de lever les freins au parcours professionnel.

Les branches professionnelles sont invitées à :

- prévoir des moyens spécifiques, directement et/ou en lien avec les entreprises, pour la formation des managers à la thématique du handicap ;
- développer un réseau de référents RH en matière de handicap afin de mutualiser les bonnes pratiques.

L'UDES apportera son appui aux branches dans la réalisation de ces actions.

En outre, les signataires de l'accord souhaitent encourager les échanges sur la question de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en vue de faciliter l'adaptation et la personnalisation de l'organisation du travail et des conditions de travail et d'emploi des

personnes concernées. À ce titre, les branches pourront examiner les démarches visant notamment à faciliter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (démarche administrative de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé – RQTH – et déclaration auprès de l'employeur).

Chapitre III – L'amélioration de la formation continue des travailleurs en situation de handicap

Pour permettre un réel accès des salariés en situation de handicap aux actions de formation, les signataires inviteront les branches professionnelles à s'assurer que les formations proposées aux salariés en situation de handicap sont effectivement dispensées, sauf contrainte disproportionnée, dans des conditions matérielles compatibles avec le handicap du salarié.

Lorsque la formation sera suivie en entreprise ou dans un centre de formation elle devra, le cas échéant, être adaptée pour pouvoir être suivie par toute personne en situation de handicap (interprète langue des signes, sous titrage et/ou audio description systématique des contenus vidéos, accessibilité des supports, ...).

Afin de faciliter la reconnaissance des compétences et qualifications que les salariés en situation de handicap ont pu développer au cours de leurs expériences professionnelles, les signataires invitent les branches professionnelles à mettre en œuvre et faire connaître le dispositif Action de formation en situation de travail (AFEST) et les projets spécifiques qu'elles ont conduits pour développer le recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou la Validation des Acquis Professionnels (VAP).

Chapitre IV – L'amélioration de la connaissance des métiers, besoins et offres d'emploi de l'ESS en direction des personnes en situation de handicap

Les parties au présent accord reconnaissent que les compétences et qualifications requises constituent le seul critère de sélection lors d'un pourvoi de poste. En conséquence, tous les postes existants ou à créer sont ouverts à toute personne en situation de handicap. Si besoin, le poste de travail sera adapté.

Afin de favoriser le recrutement de salariés en situation de handicap, les signataires du présent accord estiment nécessaire que :

- les branches assurent la promotion d'offres d'emploi en recourant à tout format ou méthode permettant d'en faciliter la lecture ou la compréhension et en précisant que des aménagements du poste de travail sont possibles ;
- les branches professionnelles fassent davantage connaître leurs offres, besoins de recrutement, de compétences et de qualifications auprès des publics en situation de handicap ou des acteurs du recrutement, spécialisés ou non.
- Le développement de partenariats

Les branches professionnelles pourront conclure des partenariats avec des acteurs spécialisés ou reconnus intervenant sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elles pourront également développer des actions ou des outils visant à faciliter le recours à ce type de partenariats par les entreprises.

À ce titre, pour augmenter les chances de recrutement de salariés en situation de handicap, le présent accord recommande de développer des actions et partenariats avec les acteurs suivants :

- les rectorats, les lycées professionnels, les établissements du secondaire et de l'enseignement supérieur (notamment par le biais de leurs services d'insertion des étudiants handicapés), les CFA spécialisés ou non dans la formation des jeunes handicapés et les organismes de formation. Il pourra notamment s'agir de présenter les métiers, les opportunités d'emploi, de formations en alternance ou de stages au sein de la branche et de faire connaître les besoins de celle-ci en matière de compétences, de qualifications ou de prévisions de recrutement ;
 - les acteurs du recrutement spécialisés ou intervenant sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - les sites internet d'emploi spécialisés dans le recueil et la diffusion de CV de personnes en situation de handicap ou les acteurs spécialisés sur les questions de handicap proposant conjointement des offres d'emploi.
- Le développement de l'accueil de stagiaires, d'alternants ou d'apprentis en situation de handicap

Les partenariats visés précédemment permettront également de développer la présence en entreprise de stagiaires ou d'alternants en situation de handicap. Les signataires de l'accord estiment en effet que le stage et l'alternance permettent de se familiariser avec le monde du travail tout en complétant le cursus scolaire ou universitaire par une première expérience. Le stage et l'alternance peuvent également permettre la sensibilisation des équipes de travail et des managers à l'intégration des personnes en situation de handicap en milieu professionnel. Ils permettent par ailleurs de disposer d'un vivier de candidatures potentielles pour les entreprises.

À cet égard, les branches sont incitées à promouvoir une utilisation régulée de l'accueil de stagiaires, d'alternants ou d'apprentis en vue de privilégier l'emploi direct (CDI, CDD) de personnes en situation de handicap.

Les branches développeront la bonne pratique du parrainage entre une entreprise et un apprenti, un alternant ou un étudiant en situation de handicap.

- La réalisation d'actions de communication ponctuelles

Les signataires du présent accord souhaitent favoriser la participation de représentants des branches professionnelles ou de leurs structures à des actions ponctuelles en lien avec l'emploi de personnes en situation de handicap (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, salons du secteur adapté, forums emploi destinés à l'emploi de personnes en situation de handicap, ...) afin de mieux faire connaître les besoins et opportunités des branches et des entreprises en la matière.

- Autres modalités d'action

Outre les partenariats et actions avec les acteurs spécialisés ou compétents en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, les signataires de l'accord incitent les branches professionnelles à communiquer auprès des entreprises sur leur faculté à verser leur taxe d'apprentissage au profit d'écoles ou établissements spécialisés qui accueillent des élèves en situation de handicap.

Par ailleurs, une expérimentation pourrait consister à s'appuyer sur le « Portail de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire » en permettant aux employeurs déposant une offre d'emploi d'indiquer si leur entreprise est soumise à un accord collectif sur le handicap et/ou si celle-ci met en œuvre des politiques ou démarches spécifiques en direction des personnes en situation de handicap.

Chapitre V – Accueil des salariés en situation de handicap nouvellement embauchés ou reprise de fonctions de salariés devenus handicapés

Les signataires de l'accord souhaitent que les branches professionnelles demandent aux entreprises d'organiser un accueil adapté des personnes en situation de handicap afin de faciliter leur prise de poste ou leur retour en fonctions. Cet accueil doit être réfléchi avec tous les acteurs de l'entreprise (employeur, représentants des salariés et, selon les besoins, médecin du travail, infirmier, ergothérapeute, ergonomiste, préventeur...).

Les partenaires sociaux proposent aux branches professionnelles de promouvoir auprès des entreprises qu'elles couvrent les bonnes pratiques suivantes :

- l'analyse des besoins spécifiques des candidats en situation de handicap au cours du processus de recrutement ;
- l'information, à l'occasion de l'accueil de tout nouveau salarié et/ou des entretiens d'embauche, de l'existence d'un accord handicap au niveau de l'entreprise comme de la branche ;
- la mise en œuvre d'un protocole d'accueil type des candidats et salariés en situation de handicap.

Les branches pourront aussi recommander aux entreprises, qu'à l'occasion de l'entretien professionnel biennal consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, la question des besoins spécifiques de la personne en situation de handicap puisse être abordée. Cet échange permettrait d'évoquer les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié dans le cadre de son parcours professionnel et en lien avec sa situation de handicap.

En outre, afin de développer les compétences humaines pour l'accueil, en entreprise, de salariés, stagiaires, alternants et apprentis en situation de handicap, le présent accord invite les branches professionnelles à généraliser la mise en œuvre d'un réseau de référents handicap qui seront désignés sur la base du volontariat et bénéficieront des formations nécessaires.

Chapitre VI – Suivi médical, prévention des situations de handicap et d'inaptitude

Conformément aux dispositions prévues par le code du travail, les salariés en situation de handicap bénéficient d'un suivi individuel adapté de leur état de santé selon une périodicité fixée par le médecin du travail et qui ne peut pas excéder 3 ans. À l'occasion de la visite d'information et de prévention, les travailleurs handicapés ou déclarant être titulaire d'une pension d'invalidité, sont orientés sans délai vers le médecin du travail qui peut préconiser des adaptations du poste de travail.

À titre de prévention, les branches professionnelles ainsi que les instances représentatives du personnel au sein des entreprises pourront demander à celles-ci, en lien avec leur service de santé au travail, de porter une attention particulière sur les cas de salariés en situation de handicap susceptibles de présenter à terme des risques d'inaptitude afin d'étudier les possibilités

de reclassement ou d'aménagement de poste le plus tôt possible. Ceci permettra de suivre et d'évaluer la méthodologie mise en place afin de capitaliser les bonnes pratiques.

Afin de réduire les situations de handicap pouvant découler de l'exercice d'une activité professionnelle, les branches pourront développer des actions en matière de prévention des risques professionnels. Ces actions devront viser l'ensemble des facteurs de risques, qu'ils soient d'ordre physique ou psychique.

Chapitre VII – Aménagements particuliers et maintien dans l'emploi

Les signataires du présent accord rappellent qu'en vertu de l'article L. 5213-6 du code du travail, l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés 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.

Les signataires du présent accord estiment que 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. Dans le cadre de la négociation d'accords collectifs de branche ou d'entreprise sur le télétravail, les signataires du présent accord invitent les négociateurs à prévoir des dispositions pouvant s'appliquer aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

Les partenaires sociaux signataires incitent les branches professionnelles à se saisir des dispositifs³ et des différents outils paritaires ou non favorisant l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Pour favoriser l'emploi de travailleurs handicapés, l'UDES pourra mettre en œuvre les mesures suivantes :

- la mutualisation des informations relatives aux adaptations de poste. Un référencement des fournisseurs de matériel, des matériels adaptés, des prestataires experts en ergonomie, des interprètes en langues des signes ou des auxiliaires de vie pourra ainsi être effectué en lien avec les branches professionnelles ;
- l'information des entreprises et des salariés concernant les prestations de la sécurité sociale ;
- la réalisation d'un outil d'information des branches et entreprises de l'ESS sur les aides et services visant à compenser le handicap en situation de travail et sur les aménagements pertinents (organisation du travail, horaires, etc.).

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.

³ - droit à des aménagements horaires (Code du travail, art. L. 3121-49) ;
- possibilité de majoration des congés payés (Code du travail, art. L. 3141-10) ;
- allongement du trajet domicile-travail : possibilité de contrepartie sous forme de repos (Code du travail, art. L. 3121-5).

De même, une attention particulière sera portée au maintien dans l'emploi de tout travailleur handicapé, lors de la survenance d'évènements extérieurs au salarié lui-même (restructuration, etc.) qui comportent un risque sur son emploi.

Chapitre VIII – L'amélioration de l'accessibilité

L'accessibilité consiste à fournir un accès égal aux environnements physiques et numériques, en offrant des lieux et des ressources sûrs, sains et adaptés à la diversité des personnes susceptibles d'en faire usage. Les entreprises de l'ESS se montreront volontaires dans le domaine de l'accessibilité tant pour leurs salariés que pour leurs usagers, tant dans l'accessibilité des locaux, que dans les outils de communication et des matériels mis à la disposition des salariés.

Les signataires du présent accord préconisent aux branches professionnelles de communiquer sur les mesures et solutions pouvant permettre de rendre plus accessibles les locaux des entreprises aux personnes en situation de handicap.

Les signataires du présent accord souhaitent également souligner la nécessité pour les branches professionnelles de sensibiliser les entreprises à une meilleure prise en compte de l'accessibilité aux outils et documents numériques afin de garantir à tous les utilisateurs, la possibilité d'accéder, de consulter et d'interagir avec les contenus numériques à usage interne et externe. Pour ce faire, les branches pourront ainsi mutualiser leurs bonnes pratiques liées à l'accessibilité numérique en veillant notamment à s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles.

Les branches professionnelles pourront par ailleurs mettre en œuvre toute action utile permettant de rendre accessible leurs accords collectifs ou leurs documents paritaires aux personnes atteintes d'un handicap visuel.

Plus largement, une attention particulière sera portée sur la fait de rendre accessibles à tout public, sur demande, les documents, outils et actions mises en œuvre dans le cadre du présent accord⁴.

Une attention particulière sera portée au déplacement domicile-travail des salariés handicapés.

Chapitre IX – Situation des proches aidants

Les signataires du présent accord estiment nécessaire de faciliter le quotidien familial et social des salariés en activité ayant à leur charge un enfant, un conjoint, concubin, partenaire pacsé, un membre de leur famille ou un proche en situation de handicap.

Les signataires demandent aux branches professionnelles qui négocieront un accord sur le handicap d'aborder la question des proches aidants.

Pour favoriser le rôle des proches aidants, les branches professionnelles pourront mettre en œuvre toute mesure visant à mieux prendre en compte la situation de ces salariés.

Pour ce faire, elles pourront notamment :

⁴ A cet égard, la méthode « Facile à lire et à comprendre » pourra, entre autres, être utilisée.

- mettre en œuvre des démarches de sensibilisation et d'information à cette thématique auprès des entreprises ;
- instaurer un droit au repos du proche aidant ;
- négocier les modalités de mise en œuvre du congé de proche aidant visé à l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- négocier sur les différents dispositifs de don de jours de repos non pris⁵ ;
- prendre des dispositions d'organisation/aménagement du temps de travail personnalisées.

Les signataires rappellent en outre l'existence d'un dispositif de « répit⁶ » à disposition des proches aidants de personne en situation de handicap.

Chapitre X - Le développement du recours à des prestataires en situation de handicap

En tant que complément au recrutement, le recours aux structures du secteur adapté et protégé constitue un moyen de contribuer activement à l'insertion professionnelle et sociale de personnes handicapées éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.

Les signataires de l'accord rappellent aux branches professionnelles qu'elles peuvent informer les entreprises de la possibilité de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements d'aide par le travail. A cet égard, les branches sont incitées à promouvoir une utilisation régulée de la possibilité de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements d'aide par le travail, l'emploi direct (CDD, CDI) de personnes en situation de handicap devant être privilégié.

Les branches professionnelles pourront également réaliser des actions visant à développer la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des travailleurs indépendants handicapés.

Afin de développer le recours aux secteurs adapté et protégé ainsi qu'aux travailleurs handicapés indépendants :

- les branches professionnelles pourront encourager les entreprises à sensibiliser les salariés susceptibles d'être décisionnaire dans un acte d'achat. La branche pourra promouvoir la réalisation de diagnostics internes des pratiques de sous-traitance et d'achats. Elle pourra également favoriser l'intégration des EA et ESAT et travailleurs indépendants handicapés dans les appels d'offres ;
- l'UDES mutualisera et mettra à disposition des branches professionnelles un recueil des noms et champs d'activité des établissements du secteur adapté et protégé et de prestataires indépendants reconnus handicapés. Cette mutualisation sera notamment opérée à partir des pratiques de recours existantes.

Chapitre XI - L'accompagnement vers l'emploi ordinaire par l' « emploi accompagné »

En complément des services, aides et prestations existants, le dispositif d'emploi accompagné se traduit par un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle en vue de permettre à ses bénéficiaires d'accéder durablement à un emploi rémunéré sur le marché du

⁵ Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade (code du travail, art. L. 1225-65-1) et dons des jours non pris à un salarié venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap (code du travail, art. L. 3142-25-1).

⁶ Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

travail. Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié, ainsi que de l'employeur.

Les signataires de l'accord souhaitent que les branches professionnelles :

- communiquent auprès des entreprises sur ce dispositif,
- expérimentent avec les entreprises de leur champ la mise en place de passerelles avec le milieu protégé afin d'intégrer les salariés en situation de handicap.

Pour ce faire, les branches professionnelles pourront notamment s'appuyer sur un outil de communication mis à leur disposition par l'UDES. Cet outil devra notamment permettre de recenser, dans chaque région, les dispositifs qui ont été retenus pour déployer l'emploi accompagné et les modalités pratiques pour en bénéficier.

Chapitre XII – Favoriser l'expérimentation

Les partenaires sociaux sont favorables à l'expérimentation pour inventer de nouveaux droits tant pour les salariés que pour les entreprises.

Ces expérimentations seront évaluées de façon à capitaliser et partager les bonnes pratiques.

Ces expérimentations pourraient également permettre la mise en place d'un système incitatif pour les entreprises dépassant leur obligation légale pour l'intégration des salariés en situation de handicap.

Chapitre XIII – Application et suivi de l'accord

Afin de suivre et d'évaluer le présent accord, les partenaires sociaux signataires y intègrent des critères d'évaluation (voir Annexe n° 2).

Le suivi de cet accord sera effectué par le GDS constitué au sein de l'UDES. Ce suivi débutera un an à la suite de la signature du présent accord.

Dans le cadre du suivi, le GDS réfléchira à une méthode d'évaluation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi, le GDS pourra missionner tout organisme de son choix afin d'effectuer des études permettant d'éclairer ses travaux.

En outre, les branches professionnelles devront également prévoir des indicateurs de suivi spécifiques.

Chapitre XIV - Champ d'application de l'accord

L'annexe 3 du présent accord donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts par les syndicats, les entreprises et les organismes adhérents de l'UDES et entrant dans le champ d'application de l'accord.

Le champ d'application du présent accord comprend le territoire métropolitain, les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer.

Chapitre XV – Conclusion, dépôt, agrément et extension de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition.

Pour la branche professionnelle de l'Aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, il est expressément convenu que, l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Les parties signataires considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements du champ de l'accord.

Le présent accord sera notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent accord ne comprend pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches couvertes par l'accord comprennent majoritairement des structures de moins de 50 salariés, ainsi, conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail les dispositions ci-dessus énoncées tiennent donc déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Chapitre XVI – Adhésion à l'accord

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peut adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés dans le champ de l'accord.

Peut adhérer au présent accord tout syndicat ou organisation professionnelle d'employeurs qui relève du champ de l'économie sociale et solidaire.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, l'adhésion prendra la forme d'un accord collectif entre, d'une part, les parties intéressées par l'adhésion, et, d'autre part, les organisations syndicales d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Chapitre XVII – Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant 1 an.

Fait à Paris, le 9 janvier 2019

Pour les organisations d'employeurs

L'UDES

Pour les organisations syndicales de salariés

La CFDT

La CFE-CGC

La CFTC

La CGT

La CGT-FO

ANNEXE 1 : État des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches couvertes par le présent accord

Branche professionnelle ou Secteur	Effectifs salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dans les établissements d'au moins 20 salariés)	Taux d'emploi global de l'OETH	Taux d'emploi direct (en ETP)	Nombre de personnes handicapées employées en ETP	Nombre de TH employés en personnes physiques	Nombre de stagiaires en situation de handicap
Ateliers et Chantiers d'Insertion	1788	13,41 %	10,81 %	134	257	0
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	74 376	5,64 %	4,25 %	3136	5763	25
Acteurs du lien social et familial	4960	4,81 %	3,87 %	188	293	1
Animation	15 112	4,50 %	3,36 %	465	811	6
CCN 66 + CHRS	148 356	5,67 %	4,40 %	7 605	10 095	73
	5 639	5,81 %	4,81%	254	370	0
Croix-Rouge française	9 031	5,70 %	5,47 %	494	614	1
Centres de lutte contre le cancer	13 370	3,43 %	2,84 %	396	564	4
Coopératives adhérentes à la CGSCOP ⁷	5202	4,39 %	3,50 %	163	215	4
FSJT	1160	5,85 %	5,09 %	60	89	2
Missions locales	4532	6,71 %	6,10 %	267	340	1
Mutualité	40 167	4,23 %	3,32 %	1335	1986	33
Régies de quartier	1264	7,25 %	6,42 %	80	135	1

⁷ Coopératives reversant leurs contributions formation professionnelle à l'OPCA Uniformation.

Branche professionnelle ou Secteur	Effectifs salariés d'assujettissement (nombre de salariés employés dans les établissements d'au moins 20 salariés)	Taux d'emploi global de l'OETH	Taux d'emploi direct (en ETP)	Nombre de personnes handicapées employées en ETP	Nombre de TH employés en personnes physiques	Nombre de stagiaires en situation de handicap
PACT-ARIM	1159	5,38 %	4,81 %	60	87	0
Sport	12 124	2,54 %	2,02 %	271	366	6
Tourisme Social et Familial	3718	3,85 %	3,23 %	124	189	1

ANNEXE 2 : Critères d'évaluation de l'accord

Dans le cadre du suivi des dispositions du présent accord, les partenaires sociaux examineront annuellement, dans le cadre du GDS :

- le nombre d'accords de branche nouvellement négociés ou révisés sur la thématique du handicap ;
- le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap (accord d'entreprise ou de branche, agréé ou non agréé) ;
Préambule, chapitre I
- le nombre de conventions-cadres signées avec l'AGEFIPH ;
Préambule, chapitre I
- le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux au sein de chaque branche couverte par l'accord et au niveau global, tel qu'il ressort des DOETH puis de la DSN à l'avenir ;
Chapitre I
- le nombre et la nature des supports de communication produits au niveau des branches de l'ESS ;
Préambule, Chapitre II, IV, V, VII, VIII, IX, X, XI
- le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salariés ;
Chapitre III
- le nombre de salariés, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
Préambule, Chapitre II, V, VI, VII
- le nombre et la nature des opérations nationales et locales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
Chapitre II, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI
- le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
Chapitre IV
- le nombre de référents handicap au sein des entreprises relevant des branches couvertes par l'accord ;
Chapitre II
- le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.
Chapitre XII

Dans la mesure du possible, les statistiques fournies seront sexuées.

ANNEXE 3 : Champ d'application de l'accord

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Conventions collectives	Activités gérées
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	5 000	220 000	UNADMR	CCN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 étendue par arrêté du 23 décembre 2011 (brochure n°3381)	85.3J Aide à domicile 85.3K Autres formes d'action sociale 85.1G Activités des auxiliaires médicaux Soins à domicile
			ADESSADomicile		
			UNA		
			FNAAFP-CSF		
Animation	13 000	150 000	CNEA	CCN Animation du 28/06/1988, étendue le 10/01/1989 (brochure n°3246)	55.2A Auberges de jeunesse et refuges 55.2 E Autres hébergements touristiques 80.4D Autres enseignements 85.3G Crèches et garderie d'enfants 85.3K Autres formes d'activités sociales 91.3E Organisations associatives (n.c.a.) ¹ 92.3D Gestion de salle de spectacles 92.3K Activités d'intérêt social dans le domaine culturel 92.5A Gestion des bibliothèques 92.5C Gestion du patrimoine culturel 92.5E Gestion du patrimoine naturel 92.6A Gestion d'installations sportives 92.6C Autres activités sportives 92.7C Autres activités récréatives
Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)	890	26 000	SYNESI	CCN des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011, étendue le 30/10/2012 (brochure n° 3379)	
Acteurs du lien social et familial	3 690	89 400	SNAECISO	CCN des Acteurs du lien social et familial (ALISFA) du 4/06/1983, étendue le 22/06/1987 (brochure n° 3218)	79.90Z Autres services de réservation et activités connexes 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. ⁸ 88.91A Accueil de jeunes enfants 90.04Z Gestion de salles de spectacles 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire 93.29Z Autres activités récréatives et de loisirs 94.12Z Activités des organisations professionnelles
Foyers, résidences sociales et services	330	8 000	CNEA	CCN Organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16/07/2003 étendue le 9/2/2004 (brochure n°3014)	55.90Z Autres hébergements

⁸ N.c.a. : non classés ailleurs

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Conventions collectives	Activités gérées
Journalistes			SNRL	Convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987. Étendue par arrêté du 2 février 1988 (brochure n° 3136)	
Logement social	145	2 200	SOLIHA Pact Arim	CCN Personnels PACT et ARIM du 21/10/1983, étendue le 13/12/1998 (brochure n° 3221)	88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 88.99B Action sociale sans hébergement n.c.a. 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Missions locales PAIO	500	11 000	UNML	CCN Missions locales et PAIO du 21/02/2001 étendue le 27/12/2001 (brochure n°3304)	84.13Z Administration publique (tutelle) des activités économiques 88.99A Autre accueil ou accompagnement sans hébergement d'enfants et d'adolescents 94.99Z Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire
Mutualité	800	57 673	ANEM	CCN Mutualité du 31/01/2000 étendue le 17/08/2001 (brochure n° 3300)	65.12 Z : Autres assurances 86.21 Z : Activité des médecins généralistes 86.23 Z : Pratique dentaire 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autre hébergement médicalisé
Personnels Familles rurales	2 300	12 000	Familles rurales	CCN des personnels Familles rurales du 12 décembre 2012	
Radiodiffusion à caractère associatif	610	2 850	SNRL	CCN de la Radio diffusion du 11/04/1996, étendue le 22/10/1996 (brochure n°3285)	92.2A Activités de radio
Régies de quartier et de territoire	140	6 000	SERQ	CCN des régies de quartier et de territoire du 02/04/2012 IDCC 3105	88.99B Action sociale sans hébergement
Sociétés coopératives et participatives adhérentes de la CG-SCOP	2 165	43 860	CG-SCOP	PAS d'IDCC	

Secteurs d'activité	Nbre d'entreprises	Nbre de salariés	Organisations membres de l'UDES	Conventions collectives	Activités gérées
Sport	18 000	100 000	COSMOS CNEA	CCN du 7/07/2005 Étendue le 21/11/2006 (brochure n° 3328)	93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs n.c.a.), 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs)
Tourisme social et familial	650	40 000	CNEA GSOTF	CCN Tourisme social et familial du 28/06/1979, étendue le 02/07/1980 (brochure n° 3151)	55.2C Exploitations de terrains de camping 55.2 E Autres hébergements touristiques 63.3Z Agences de voyages 74.1J Administrations d'entreprises 91.3E Organisations associatives (n.c.a.)
Entreprises artistiques et culturelles			FSICPA	CCN pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Brochure n° 3226	
Entreprises du secteur privé du spectacle vivant			FSICPA	CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 Brochure n° 3372	
Centre de lutte contre le cancer			Unicancer	CCN des centres de lutte contre le cancer du 1er janvier 1999 Brochure n° 3201 IDCC : 2046	
Croix-Rouge française			Croix-Rouge française	Convention collective du personnel salarié de la Croix-Rouge française du 3 juillet 2003 IDCC 5502	