

Un nouvel accord sur l'emploi des personnes handicapées dans le sanitaire et social non lucratif

Les partenaires sociaux du secteur social et médico-social à but non lucratif ont déposé, le 5 mars 2020, auprès de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), une demande d'agrément relative à l'accord du 19 décembre 2019 sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, dit «OETH 2020-2022». Il prévoit notamment le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de six mois.

La Croix-Rouge française, la Fehap (Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs) et Nexem, côté patronal, ainsi que les fédérations CFDT, CFTC, CFE-CCG, CGT et FO, côté salariés, ont signé, le 19 décembre 2019, un nouvel accord interbranches sur l'emploi des personnes handicapées. «Six accords et près de trente années plus tard, les résultats sont au rendez-vous», avec un taux d'emploi des organisations adhérentes à l'accord «tout proche des 6%», soulignent les partenaires sociaux dans le préambule de l'accord.

Prenant en compte «un contexte singulièrement» modifié par la loi du 5 septembre 2018 (*v. le dossier juridique -Handi., emploi- n° 203/2018 du 9 novembre 2018*) et le décret 2019-521 du 27 mai 2019 (*v. le dossier juridique -Handi., emploi- n° 196/2019 du 25 octobre 2019*), les partenaires sociaux s'engagent à nouveau pour un septième accord et la mise en œuvre d'un programme pluriannuel comportant un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Les partenaires sociaux ont également souhaité y intégrer un «plan d'engagement durable» en faveur des travailleurs handicapés.

À ce jour, la demande d'agrément de l'accord est toujours en cours.

Le plan d'engagement durable

Selon l'accord, «la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle». Dans ce cadre, les partenaires sociaux réaffirment notamment leur volonté de :

- mobiliser les acteurs de l'entreprise notamment en développant des actions de mobilisation des organes dirigeants (diffusion d'informations, l'organisation de séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation) ;
- mettre en place une organisation «adaptée» à la politique handicap. À ce titre, la branche se fixe pour objectif la constitution d'un «réseau actif de 500 référents handicap correspondants» au terme de l'accord et encourage, «dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent», la désignation de «référents handicap relais» ;
- favoriser «des dynamiques de territoires» via la nomination, au sein des organisations signataires et «dès lors qu'elle en a les ressources», de correspondants territoriaux ainsi que la mise d'une relation «privilegiée» entre les entreprises de l'accord et l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés via un «cadre formalisé (de type convention, charte, label, etc.)».

Les objectifs en matière d'embauche

Considérant que le secteur sanitaire et social «se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap», les signataires se fixent pour objectif le recrutement annuel de **1 200 nouveaux travailleurs handicapés** en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de six mois. Afin de garantir une insertion durable, les entreprises sont invitées à actionner les outils du maintien en emploi dès le recrutement. Pour parvenir à cet engagement, l'accord prévoit de :

- diversifier les opérations de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises (journées et stages de découverte, mises en situation professionnelle, participation à des salons de recrutement spécialisés, etc.) ;
- conclure, chaque année, **250 contrats en alternance** ;
- développer un partenariat «étroit» avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications afin «de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion» ;

- renforcer les «synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap», grâce notamment aux possibilités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim, etc.) ;
- soutenir les initiatives de pair-aidance afin «de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur» ;
- garantir un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable via notamment le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle, etc.).

Le maintien dans l'emploi

Prenant acte «d'un niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants» depuis plusieurs années, particulièrement dans les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes, les signataires conviennent de **maintenir dans l'emploi 4 000 travailleurs handicapés** pendant la durée de l'accord.

Pour soutenir cette politique, la branche incite les entreprises à mettre en place des «cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi».

Elle s'engage également à **faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi** (services de santé au travail, Cap Emploi et leurs prestataires, etc.) et à renforcer les solutions de maintien (télétravail, espaces de travail partagés à proximité du domicile, etc.) les plus adaptées «aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude».

En outre, les signataires «souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions» :

- ouvrir «ses interventions en matière de **maintien aux salariés en risque immédiat d'inaptitude**, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005». Dans ce dernier cas, une sensibilisation

à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap et un accompagnement dans les démarches sera proposé au salarié bénéficiaire ;

– **recenser les initiatives et accords d'entreprise** conclus dans le secteur en

matière de soutien aux aidants familiaux, en assurer le suivi et la promotion.

Enfin, l'accord rappelle les mesures mises en place pour accompagner la mobilité professionnelle des salariés handicapés « en risque d'inaptitude »

(financement des prestations de bilan, d'accompagnement spécifiques et de parcours de reconversion). ■

Accord du 19 décembre 2019 sur l'emploi des personnes handicapées dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif
