

Accord n° 05-2024

« L'emploi des personnes en situation de handicap »

Convention Collective Nationale des Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local

Préambule :

La branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familiale (ALISFA), tout comme le champ multi professionnel de l'économie sociale et solidaire (ESS) détiennent des valeurs communes telles que la prise en compte de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.

Les partenaires sociaux 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 au niveau de la branche professionnelle en complément des actions multi professionnelles.

L'accord multi professionnel fait office d'accord cadre répondant aux principes de valeur ajoutée vis-à-vis des branches professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent donc de la nécessité par cet accord de branche de veiller au respect des règles protectrices en faveur des personnes en situation de handicap et de prendre toutes les mesures adéquates pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser.

Les partenaires sociaux conviennent :

- De procéder à un état des lieux construisant une rubrique incorporée dans le panorama de branche menée par l'Observatoire ;
- De mettre en œuvre des actions destinées à améliorer les éventuelles situations d'inégalité, les bonnes pratiques en matière de handicap, et à aider les structures au sein de la branche professionnelle ;
- De se doter d'indicateurs de suivi chiffrés ;
- D'effectuer un suivi régulier de l'accord.

Article 1 -Amélioration de la collecte des données

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'amélioration de la situation de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche professionnelle des Acteurs du Lien Social et Familial doit pouvoir s'appuyer sur une collecte de données permettant d'apprécier le plus justement possible la situation de l'emploi de ces personnes.

1
yB CH
M

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 partenaires sociaux s'appuieront sur les indicateurs proposés par le Groupe de Dialogue Social transversal de l'ESS :

- Le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- Le nombre de conventions-cadres signées avec l'AGEFIPH ;
- Le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- Le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- Le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salarié.es ;
- Le nombre de salarié.es, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
- Le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
- Le nombre de référent.es handicap au sein des entreprises ;
- Le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.

En complément des indicateurs proposés, la branche collectera les données suivantes, par genre :

- Le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap dans la branche quel que soit l'effectif équivalent temps plein (ETP) ;
- Le nombre de recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (BOETH) ;
- Le nombre de stagiaires/ alternant.es BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapées) accueilli.es ;
- Le nombre et le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- Le nombre de reconnaissance de salarié.es déclaré.es en situation de handicap ;
- Le pourcentage de licenciement pour inaptitude ;
- Le nombre d'entreprises assujetties à l'obligation emploi des travailleurs en situation de handicap.

Afin de disposer d'un état des lieux global et de fiabiliser les données, la branche sollicitera l'AGEFIPH pour récupérer les données consolidées issues des DSN des entreprises de la branche tous les ans.

D'autre part, afin d'assurer un suivi régulier sur cette thématique et d'avoir une vision qualitative du handicap dans les entreprises de la branche, une enquête relative au handicap sera créée et intégrée dans le panorama santé des salarié.es avec un volet sur le handicap.

Cette enquête permettra de récolter un certain nombre d'informations issus des indicateurs ci-dessus.

Ces données viseront l'ensemble des entreprises, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

La mise en place de cette enquête est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 2 : Sensibilisation et information des employeurs et salarié.es de la branche professionnelle.

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 partenaires sociaux au sein de la branche professionnelle sont engagés à lutter contre tous stéréotypes et souhaitent lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux accordent une importante particulière à la sensibilisation et à la diffusion de l'information, leviers essentiels pour lutter contre les stéréotypes. Ainsi, ils mettent en œuvre plusieurs actions de sensibilisation, d'information permettant d'accompagner les structures de la branche dans cette thématique conformément à l'accord multi professionnel telles que :

- Sensibiliser à minima tous les ans, salarié.es comme employeurs par le biais de différents canaux (webinaire, newsletter..) à la politique de la branche en faveur de l'emploi des salarié.es en situation de handicap issus de l'enquête de l'observatoire de la branche ;
- Créer un espace dédié au handicap sur le site internet de branche permettant d'avoir accès vers les sites partenaires (AGEFIPH, UNIFORMATION, UDES), des outils de sensibilisation tels que les supports, webinaires, d'une foire aux questions développés par la branche ou l'AGEFIPH ;
- Faire connaître aux structures l'espace handicap sur le site internet de branche, facilitant la mise en relation entre fournisseurs du secteur du travail protégé et adapté et les entreprises de la branche ;
- Proposer un webinaire relatif à la déclaration de l'obligation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- Informer les structures de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des différentes aides à l'embauche et à l'intégration de ces derniers ;
- Envoyer une newsletters à l'ensemble des structures de la branche professionnelle en indiquant les informations relatives à la signature de l'accord, et les actions à déployer ;
- Faire une communication générale permettant de lister tous les outils en lien avec le handicap auxquels ont accès les employeurs ;
- Promouvoir la journée Duoday : www.duoday.fr
- Promouvoir la Semaine Européenne Pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) : <https://www.semaine-emploi-handicap.com/>

La mise en place des moyens d'informations et de sensibilisation définis ci-dessus est réalisée dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 3 : Adaptation des mesures de recrutement de salarié.es en situation de handicap

3.1 : Diffusion des offres d'emplois

3.1.1 : Respect du principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche professionnelle que le recrutement doit se faire selon les principes de non-discrimination auxquels la branche est attachée. Les partenaires sociaux indiquent que doit être respecté le principe de non-

discrimination dans les offres d'emploi. Pour ce faire les offres d'emplois devront être rédigées sans contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader un potentiel candidat.

Afin de favoriser la réception de candidature de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, les partenaires sociaux engagent les employeurs de la branche à intégrer une mention favorable au respect de non-discrimination dans leur offre d'emploi du type : « *L'entreprise s'engage en faveur de la diversité culturelle, de l'égalité femmes-hommes et l'emploi des travailleurs handicapés.* »

Les employeurs de la branche pourront s'appuyer par exemple sur l'outil générateur d'annonces proposés par Uniformalion.

Enfin, afin de prévenir les différentes formes de discrimination et d'améliorer le processus de recrutement, l'employeur et ceux qui sont parties prenantes dans le recrutement, pourront suivre une formation proposée par Uniformalion de type « *Recruter efficacement en accord avec le principe de diversité* ».

3.1.2 : Promouvoir les partenariats

Afin de faciliter et d'augmenter les chances de recruter des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap, la branche s'engage à contacter différents partenaires tels que CHEOPS, CAP EMPLOI, AGEFIPH afin de présenter la convention collective et de promouvoir les différents types de métiers que recouvrent la branche.

Par ailleurs, pour promouvoir la branche professionnelle et ses métiers, les partenaires sociaux étudieront les modalités de participation des référents régionaux et/ou de binômes paritaires à des salons, forums dédiés.

3.1.3 : Amélioration du processus de recrutement

Afin d'augmenter les chances de recruter des candidats détenant un statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'aider les employeurs de la branche, les partenaires sociaux mettront à la disposition des employeurs, un support identifiant les bonnes pratiques en matière de recrutement de travailleurs en situation de handicap.

Cet outil sera disponible sur le site internet de branche. Les employeurs de la branche peuvent d'ores et déjà s'appuyer sur le guide relatif au recrutement réalisé par l'UDES.

La promotion des partenariats ainsi que la mise en ligne du support des bonnes pratiques de recrutement pour les futurs salarié.es en situation de handicap sont définies dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

3.2 : Actions afin de favoriser l'insertion : Promotion de stage et de l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap par le biais de stage ou de l'alternance.

Ces dispositifs permettent aux employeurs de se familiariser, de se sensibiliser aux questions relatives au handicap tout en proposant une première expérience professionnelle pour les stagiaires et/ou les alternant.es.

GH
YB
AT-

Afin de favoriser la promotion de stage ou de l'alternance au sein de la branche professionnelle pour les personnes en situation de handicap, les partenaires sociaux identifieront par le biais d'Unification les organismes de formation proposant de l'alternance ou stage sur les métiers en tension afin de promouvoir l'accueil des personnes en situation de handicap au sein de la branche professionnelle. Les employeurs de la branche professionnelle s'appuieront sur un webinaire « apprentissage et handicap évolution des modalités de prise en charge » réalisé par UNIFICATION.

Les employeurs s'appuieront également sur une boîte à outils ainsi qu'un guide dédié créé par l'AGEFIPH mis à disposition sur le site de la branche et permettant la facilitation de l'intégration des apprenti.es en situation de handicap.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 4 : Accueil des salarié.es reconnu.es travailleurs en situation de handicap nouvellement embauché.es ou reprise de fonction de salarié.es devenus handicapé.es.

4.1 : Accompagnement administratif des personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap résulte d'une démarche personnelle de la part du/de la salarié.e.

Afin de lever les freins qui peuvent conduire certain.es salarié.es à ne pas engager la démarche visée ci-dessus, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à mener par le biais du/de la référent.e handicap auprès des salarié.es une action de sensibilisation sur les démarches administratives à réaliser afin d'être reconnu en qualité de travailleur en situation de handicap. Ces derniers s'appuieront sur le guide réalisé par l'AGEFIPH et le guide réalisé par Unification mis à disposition des employeurs sur le site internet de branche.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

4.2 : Anticipation des besoins

Les partenaires sociaux préconisent la mise en place par les employeurs de la branche d'un parcours d'intégration adapté aux 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 et notamment les représentants élus du personnel.

L'employeur s'appuiera sur un fascicule de branche reprenant diverses informations relatives aux financements et aux obligations afin d'accompagner au mieux les salarié.es en situation de handicap

D'autre part, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la coopération avec les services de prévention de santé au travail permettant de réfléchir à des solutions d'aides et d'accompagnement adaptées aux personnes en situation de handicap.

Dans les cas d'embauche de salarié.es en situation de handicap, l'employeur rendra accessible le poste de travail ainsi que les consignes de travail à tous types de handicap.

Afin de mieux anticiper les besoins spécifiques des candidat.es en situation de handicap, l'employeur devra, au cours du processus de recrutement, les recueillir afin de mieux anticiper leur intégration au sein des structures.

L'employeur devra également rappeler à son/ sa salarié.e présent.e ou nouvellement embauché.e les coordonnées des services de prévention et de santé au travail par tous moyens.

Une aide, définie dans le cadre des fonds de solidarité de la branche, sera mise en place pour faciliter l'aménagement du poste de travail du/de la salarié.e en situation de handicap. Cette aide viendra en complément des aides existantes (CARSAT, AGEFIPH). L'employeur devra fournir tous documents nécessaires pour l'attribution de l'aide.

Une évaluation annuelle sera effectuée par l'organisme en charge de la gestion du fonds de solidarité en comptabilisant les demandes d'aides relative à l'adaptation du poste de travail.

Article 5 : Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

5.1 : Amélioration des conditions de travail

Les partenaires sociaux rappellent par le présent accord, le rôle essentiel de l'obligation de santé et sécurité de l'employeur envers tous ses salarié.es. De même, l'employeur doit prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salarié.es 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 conformément à l'article L 5212-6 du Code du travail.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à prendre contact avec le service de santé et de prévention au travail qui détient un rôle de conseiller sur l'adaptation des postes, rythmes de travail en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salarié.es en situation de handicap.

L'employeur devra prendre en compte les préconisations apportées par le service de santé et de prévention au travail acteur essentiel de la santé des salarié.es, pour adapter le poste aux salarié.es en situation de handicap et assurer le maintien dans l'emploi du/de la salarié.e.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salarié.es en situation de handicap, les partenaires sociaux laissent la possibilité aux employeurs de mobiliser un certain nombre d'actions telles que :

- La modification de certaines missions ;
- La répartition sur différentes tâches ;
- Le recours au temps partiel avec l'accord du/de la salarié.e
- Le recours à une formation adaptée ;

Afin d'accompagner les employeurs de la branche dans le maintien à l'emploi des salarié.es en situation de handicap, un webinaire sera réalisé par les partenaires sociaux sur le maintien de l'emploi des salarié.es en situation de handicap prenant en compte les spécificités de la branche, dans l'année suivant l'entrée en vigueur du présent accord, et dès lors que des changements réglementaires interviennent.

Les partenaires sociaux sont conscients que certains aménagements sont difficiles à mettre en place, c'est pourquoi ils mettront à disposition des employeurs de la branche professionnelle sur

CH YB
AA

le site internet de branche, les liens relatifs aux différentes aides qu'ils pourront mobiliser grâce à l'aide de l'AGEFIPH et de CAP EMPLOI et du fond de solidarité de la branche.

D'autre part, les partenaires sociaux engagent les employeurs, les élu.es du personnel et/ou le/la référent.e santé à informer les salarié.es en situation de handicap du dispositif de l'emploi accompagné. Afin d'aider les employeurs les élu.es du personnel et/ou le/la référent.e santé à communiquer sur ce dispositif, une newsletter sera réalisée par la branche dans les 3 mois suivants l'extension de l'accord.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

5.2 : Amélioration de la formation destinée aux personnes en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs devront permettre un réel accès des salarié.es en situation de handicap aux actions de formations dans des conditions compatibles et adaptées avec le handicap du/de la salarié.e. Les salarié.es en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de carrière comme les autres salarié.es au regard de leur compétences et aptitudes.

L'enquête de l'observatoire devra permettre, de vérifier la part de BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés) formés au regard de leur proportion dans la branche.

La branche communiquera aux employeurs, via le site internet et/ou des newsletters et/ou les référent.es régionaux, les organismes de formations proposant des formations adaptées aux différents handicaps. Les partenaires sociaux sont conscients que certains handicaps demandent des aménagements particuliers pour la réalisation d'une action de formation.

La mise en place de ces outils est définie dans le plan d'action triennal de la branche professionnelle.

Article 6 : Rôle des élu.es du personnel ou du/de la référent.e santé à défaut de CSE.

La thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion une fois par an en CSE.

Dans les entreprises de moins de 8 ETP pourvu d'un référent santé, la thématique de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap fera l'objet d'un point à l'ordre du jour, une fois par an lors de l'instance de concertation sur les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Lors de cette réunion annuelle, seront notamment abordés les points suivants :

- L'information, l'orientation et l'accompagnement des salarié.es en situation de handicap ou susceptibles de l'être par le biais d'outils mis à disposition sur le site de branche professionnelle pour une meilleure prise en compte de leurs besoins professionnels ;
- La mise en place des actions de sensibilisations des salarié.es au travail des salarié.es en situation de handicap ;

7
YB
PL
AL

Article 7 : Suivi médical et prévention des situations de handicap et d'inaptitudes

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation de santé et sécurité qui incombent aux employeurs afin d'assurer la santé et la sécurité des salarié.es au travail.

A ce titre, les employeurs doivent inscrire les situations à risque sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Les employeurs doivent aussi mettre en place des actions de prévention des différents risques professionnels afin de réduire les situations de handicap pouvant découler de l'exercice d'une activité professionnelle.

Le service de santé et de prévention au travail est l'interlocuteur privilégié pour évoquer toutes les situations des salarié.es en lien avec le travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les salarié.es en situation de handicap disposent d'un suivi individuel adapté à leur état de santé. En effet, si le/la salarié.e est reconnu.e travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité, le/la salarié.e devra être soumis.e à la visite médicale conformément aux dispositions légales.

A leur demande, les salarié.es en situation de handicap peuvent solliciter les services de santé et de prévention au travail afin d'évoquer les aménagements de leurs postes.

Afin de réduire l'impact des arrêts longs et des licenciements pour inaptitude, les partenaires sociaux incitent les employeurs de la branche à informer les salarié.es qui ont un arrêt de plus de 30 jours, de la faculté de solliciter une visite de pré-reprise auprès des services de prévention de santé au travail afin de détecter les situations à risque et d'établir une analyse du retour au travail.

Les partenaires sociaux diffuseront à tous les employeurs de la branche professionnelle, via le site de branche les aides au maintien dans l'emploi.

Article 8 : Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord fera l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une réunion de la CPPNI une fois par an. Les données collectées en fonction des indicateurs définis dans le présent accord seront alors étudiées. D'autre part, la CPPNI sera en charge de mettre en place et de faire un suivi du plan d'action triennal. Ce plan d'action est adapté aux besoins de la branche tous les 3 ans à la suite de l'évaluation du précédent.

Article 9 : entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée déterminée de 3 ans afin d'avoir le temps de collecter des informations.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

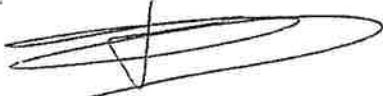
Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du Travail, du Plein l'Emploi et de l'Insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L.2261-15, L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Ch
UR
KA

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 7 novembre 2024

ELISFA, Employeur du lien social et familial- Président de la Commission Paritaire

Yann SATROT


CFDT Fédération Nationale des services de santé et des services sociaux

Stéphane GIRAUD


USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle



CGT-FO Fédération Nationale de l'Action sociale

**ANNEXE : INDICATEURS PROPOSES PAR LE GROUPE DE DIALOGUE SOCIAL
TRANSVERSALE DE L'ESS**

Dans l'intention d'aider les branches professionnelles, le groupe de dialogue social transversale de l'ESS afin d'améliorer les données sur la question du handicap propose les indicateurs suivants :

- Le nombre d'entreprises couvertes par un accord collectif sur le handicap ;
- Le nombre de conventions-cadres signées avec l'AGEFIPH ;
- Le taux d'emploi direct et indirect, la nature du contrat, des personnes handicapées ainsi que l'évolution de ces taux ;
- Le nombre et la nature des supports de communication produits ;
- Le nombre et/ou la proportion de formations professionnelles suivies par les personnes en situation de handicap en comparaison de l'ensemble des salariés ;
- Le nombre de salariés, de managers, et d'employeurs ayant suivi un module formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Le nombre et la nature des opérations nationales de sensibilisation à la thématique du handicap ;
- Le nombre de partenariats mobilisant notamment les réseaux institutionnels ainsi que leurs objets ;
- Le nombre de référents handicap au sein des entreprises ;
- Le suivi et l'évaluation des expérimentations mises en place.