

Brochure n° 3279

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2016  
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1750101M

IDCC : 1801

Entre  
SNSA

D'une part, et

CSFV CFTC

FSPBA CGT

CFDT banques et assurances

FAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place un accord de branche pour une politique durable en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées conformément à l'accord égalité, mixité, diversité du 8 décembre 2010.

Par personne handicapée, il convient d'entendre « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reconnues par la loi comme étant réduites par suite de l'altération d'une ou de plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Le présent accord vise à :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées se sentent pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;
- les écouter, les accompagner dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Objectif à terme de la branche :

Que le handicap ne soit pas considéré comme un frein et que le taux légal de l'obligation d'emploi des personnes handicapées soit atteint et se développe durablement au sein des entreprises de la branche.

## I. – Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes handicapées

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Eléments du diagnostic quantitatif*

Le SNSA et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic est issu d'une enquête menée par le SNSA dans les entreprises de la branche et dont les réponses proviennent de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

En conséquence, le diagnostic quantitatif concerne l'ensemble des entreprises de la branche qui sont toutes assujetties à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

#### 1.1. Etablissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies, pour 2013, 2014 et 2015 par les entreprises de la branche, toutes les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (1 entreprise possède un accord agréé).

L'effectif total de la branche représente au 31 décembre 2014 : 7 375 CDI et 904 CDD.

#### 1.2. Taux d'atteinte de l'obligation d'emploi

Selon les déclarations DOETH, au 31 décembre 2015, le nombre de personnes handicapées dans les entreprises de la branche s'élève à 282 personnes.

Le taux atteint au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'établit à cette même date à 4,06 %.

#### 1.3. Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2015, les entreprises ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- 1 entreprise a recours à un accord agréé ;
- 9 entreprises sur 11 emploient au moins une personne handicapée ;
- 1 entreprise ne compte pas de personne handicapée ;
- 10 entreprises sur 11 combinent différentes modalités d'acquittement (emploi de travailleurs handicapés, contrats avec le secteur adapté et protégé, contribution à l'AGEFIPH) ;
- 1 entreprise verse exclusivement la contribution à l'AGEFIPH.

#### 1.4. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2015, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent une population majoritairement féminine, en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche.

Ils sont majoritairement à temps partiel. Ils relèvent principalement de la catégorie employé.

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un taux d'emploi majoritairement en contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel.

## Article 2

### *Etat des lieux qualitatif*

L'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ont été identifiés les freins suivants :

- difficulté à recruter des personnes handicapées ;
- manque d'informations sur la manière d'appréhender le handicap dans l'entreprise pour l'équipe et ou le management ;
- difficultés à coordonner les acteurs dans le montage des dossiers d'aménagement de postes ;
- problèmes parfois occasionnés par la perte de revenu du salarié handicapé.

### II. – Mesures prises pour favoriser l'insertion des personnes handicapées

#### 2.1. Recrutement de personnes handicapées : POEC

La branche a souhaité se rapprocher de l'OPCA pour que soit conclue une convention de partenariat avec Pôle emploi.

Cette convention doit permettre aux entreprises de recruter des personnes handicapées en s'appuyant sur un dispositif de formation sur mesure : la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC).

Elle concerne toutes les entreprises adhérentes au SNSA soumises à la contribution annuelle DOETH et permet également de recourir à la méthode de recrutement par simulation (MRS).

#### 2.2. Accueil dans l'entreprise de personnes handicapées

Pour sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées, il est convenu :

- que l'accord de branche fera l'objet d'une communication par l'entreprise ;
- de participer à des manifestations externes afin de valoriser l'image à l'extérieur de l'entreprise et susciter des candidatures ;
- de procéder à des actions de communication interne ;
- d'informer le personnel des actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées ;
- d'impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi par tout moyen adapté (réunion d'information, entretiens individuels, groupe de travail, remise d'une plaquette d'information, tutorat...).

### III. – Mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés

Le maintien dans l'emploi de personnes handicapées est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation afin de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Le salarié désirant s'engager dans une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) bénéficie d'une journée d'absence rémunérée assimilée à un temps de travail effectif. Il en est de même lors du renouvellement du titre RQTH. Les modalités pratiques de l'absence sont définies en accord avec l'entreprise.

Les mesures prises pour favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés, sont notamment :

- l'aménagement de postes en recourant à un matériel adapté au handicap (équipement pour mal voyant ou pour mal entendant, siège, clavier ou souris adaptée) ;
- l'adaptation des horaires de travail ;

- la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes ;
- les dispositifs de reclassement.

#### a) Référent handicap

Un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) est identifié au sein de l'entreprise afin d'assurer un rôle de coordination entre les acteurs institutionnels (médecine du travail, infirmière, assistante sociale, AGEFIPH, CHSCT, etc.), ainsi qu'avec le management et de façon plus globale avec l'environnement de travail de la personne handicapée. Il rend compte à la direction des ressources humaines.

Il bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

Le référent (ou groupe de référents, ou mission handicap) est également compétent pour accompagner la personne handicapée lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

#### b) Rémunération

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement des personnes handicapées.

### IV. – Préparation des personnes handicapées aux mutations technologiques

La prévention des risques liés aux évolutions technologiques doit également prendre en compte les conditions de travail ou les conditions d'emploi de personnes handicapées.

Ainsi, dans le cadre du développement d'outils de travail intégrant de nouvelles technologies, l'entreprise étudie systématiquement les impacts possibles sur les conditions de travail des personnes handicapées.

En cas d'impact identifié, une proposition d'adaptation est présentée au CHSCT et au comité d'entreprise.

### V. – Formation

#### Adaptation de l'offre de formation

Il s'agit de favoriser le développement de pratiques permettant à l'accès à la formation en prenant en compte tout type de handicap : adaptation des rythmes, des méthodes et des outils.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) chargé(e) d'assistance est une possibilité qui doit également être étudiée avec la personne handicapée. Il en est de même de la démarche validation des acquis de l'expérience (VAE) essentielle pour la reconnaissance de l'employabilité. Les entreprises accompagnent à leur demande les salariés handicapés dans une démarche VAE, ou de bilan de compétences.

Dans le cadre de la présentation annuelle du plan de formation au comité d'entreprise, et dans le respect de l'anonymat, sont présentées spécifiquement les mesures en matière de formation prises en faveur des personnes handicapées.

Cette présentation traite exclusivement du nombre et du type de mesures prises (répartition des formations en catégories 1 et 2).

Les acteurs de l'entreprise accompagnant les personnes handicapées peuvent bénéficier en cas de besoin d'actions ciblées sur le handicap dans l'entreprise.

### VI. – Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes handicapées, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

Une campagne d'information et de sensibilisation doit faire connaître aux entreprises la diversité des prestations proposées par ce secteur. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, elle les encourage à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne handicapée par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

#### VII. – Mesures d'accompagnement

Un budget spécifique est dédié au handicap afin de mener les mesures d'accompagnement.

Les entreprises investissent chaque année dans des mesures d'accompagnement et de sensibilisation sur le handicap et dans l'amélioration des conditions de travail des personnes handicapées.

#### VIII. – Mesures concernant les salariés aidants des personnes handicapées

Une attention particulière doit être portée au salarié aidant un proche handicapé, dès lors qu'il réside avec elle ou entretient des liens étroits et stables en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

Le salarié aidant peut recourir au référent handicap en cas de difficulté avérée et dûment justifiée afin qu'une solution appropriée soit proposée pour lui permettre de concilier sa situation d'aidant et la poursuite de son activité professionnelle.

Dans ce cadre :

- le salarié peut bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés permettant d'adapter son temps de travail dans l'entreprise ;
- une proposition de télétravail peut lui être faite si les conditions de son emploi dans l'entreprise le permettent ;
- enfin, le salarié aidant bénéficie dans la limite de 2 jours par an (éventuellement 4 demi-journées) d'une autorisation d'absence rémunérée afin d'effectuer des démarches administratives ou d'accompagnement au bénéfice de la personne aidée.

Le salarié aidant doit justifier de son statut d'aidant auprès de son entreprise et du fait que la personne aidée est bien titulaire d'une des prestations énumérées ci-dessous :

Allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH), allocation compensatrice de tierce personne (ACTP), prestation de compensation du handicap (PCH), ou allocation personnalisée d'autonomie (APA) rattachée à un groupe de 1 à 4 de la grille AGGIR.

Ces 2 jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque deux aidants sont salariés dans la même entreprise, cette autorisation d'absence ne se cumule pas lorsqu'il s'agit de la même personne aidée.

#### IX. – Modalités de suivi

##### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Commission de suivi*

La commission, composée des personnes signataires de l'accord, se réunit selon un calendrier défini en début d'année, afin de procéder à une analyse quantitative et qualitative de l'accord de branche.

La commission analyse avec les indicateurs figurant en annexe du présent accord, les écarts entre les dispositions prévues et les actions réalisées concernant les personnes handicapées.

Elle fait un point sur les bonnes pratiques et éventuellement les difficultés rencontrées dans l'application de l'accord.

Le compte rendu de la commission de suivi est communiqué aux non-signataires.

## **Article 2**

### *Rôle du CHSCT et du comité d'entreprise*

Chaque année, le budget ainsi que le bilan des investissements réalisés au titre des actions prévues au point VII du présent accord sont présentés au CHSCT.

Une information lui est faite sur le bilan réalisé par la commission de suivi de l'accord de branche.

Le CHSCT peut être force de proposition auprès du comité d'entreprise.

### X. – Durée

L'accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

### XI. – Révision. – Dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

### XII. – Publicité de l'accord au sein de la branche

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

### XIII. – Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Bry, le 18 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD RELATIF AUX PERSONNES HANDICAPÉES

---

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier les indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application de l'accord relatif aux personnes handicapées dans la branche.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation annuelle en commission de suivi.

Ils concernent :

- le taux atteint de l'obligation d'emploi dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de personnes handicapées dans la branche ;
- le nombre de personnes handicapées recrutées dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de personnes handicapées reconnues dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de personnes handicapées ayant bénéficié de la journée d'absence rémunérée prévue dans le titre III de l'accord ;
- le nombre de référents handicap dans les entreprises de la branche ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié des jours d'aidant.