

ACCORD DE BRANCHE
DU 20 MAI 2021
RELATIF A L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

PREAMBULE

Les partenaires sociaux souhaitent continuer à développer et conduire une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche des Services de santé au travail interentreprises (SSTI¹).

Il s'agit d'un moyen, pour la branche, d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Ils souhaitent continuer notamment à accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine.

Cet accord* affirme ainsi à nouveau, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La définition des travailleurs handicapés est donnée précisément au bas de la présente page. Il convient donc de s'y référer à chaque fois que le terme est utilisé ².

Cet accord a pour objectif d'inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment en continuant à développer l'information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l'accès au monde professionnel que dans le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l'article L. 5212-2 du Code du travail³.

CHAPITRE 1 LES ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN APPUI AUX SSTI

¹ Abréviation utilisée par la suite.

*Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

² Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (C. trav., art. L. 5213-1).

Pour mémoire, aux termes de l'article L. 5212-13 du Code du travail :

« Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles ;

2° Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du

31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

³ C. trav., art. L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13. »

Les partenaires sociaux constatent que les SSTI contribuent de manière significative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s'engager dans une démarche active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes handi-capées, propose différentes mesures en ce sens.

Article 1-1 Le développement d'un espace internet

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel d'enrichir l'espace internet dédié à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur le site internet de Présanse (www.presanse.fr). L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (*en rappelant, en particulier, les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l'Agefiph*) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

Toute personne intéressée peut se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet est référencé sur les mots-clés du libellé du présent accord auprès des moteurs de recherche. Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

Sur proposition des partenaires sociaux, l'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par Présanse. La branche fait la promotion de cet espace auprès des SSTI.

Article 1-2 La mise en réseau des SSTI

En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 1-1, les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;
- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des SSTI concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 1-3 La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet. Elle dispose des moyens nécessaires pour sa mission, notamment en termes de temps et peut faire appel à l'Agefiph.

Article 1-4 La prévention des situations de handicap dans les SSTI

L'obligation de prévention définie dans le Code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est

dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les SSTI seront vigilants à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrissent le dialogue social. Le Comité Social et Economique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation.

Par ailleurs, le DUERP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations sociales et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mobilisation des moyens nécessaires : techniques, humains et financiers.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté annuellement sur le plan de prévention.

Article 1-5 La collecte et l'analyse des indicateurs

Chaque année, les SSTI transmettront à Présanse les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par Présanse, pour élaborer le Rapport de branche. Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI. Ces données sont ensuite présentées à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque SSTI concerné désigne la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (C. trav. L. 5212-2), en privilégiant l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- Pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'Agefiph.
- Pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI.
- Nombre de travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté.
- Pourcentage des SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

- Pourcentage de SSTI disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Pourcentage de SSTI ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant.
- Pourcentage de SSTI ayant mis en place un parcours d'intégration.
- Pourcentage de SSTI ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé.
- Nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.
- Nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap Emploi, Agefiph, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la Carsat, etc).
- Nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié (tel que prévu à l'article 1-1 du présent accord).

Enfin, Présanse indiquera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initiés sur le sujet des travailleurs handicapés.

CHAPITRE 2 LES ACTIONS CONDUITES DANS LES SSTI : EMBAUCHE, INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution Agefiph, etc).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, un taux d'emploi en CDI de travailleurs handicapés de 6,4%. 85,5% des SSTI n'ont pas versé de contribution à l'Agefiph. Au regard de ces chiffres, les partenaires sociaux conviennent de reconduire les dispositions de l'accord précédent en termes de moyens.

Il conviendra néanmoins, pour les SSTI ayant versé une contribution à l'Agefiph, d'en explorer les raisons, notamment en termes de recours au secteur adapté.

Article 2-1 Le plan d'embauche

a. Objectifs

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, non-obstant les droits découlant de leur statut.

Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Afin de permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le SSTI est invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée. Le cas échéant, le SSTI peut également avoir recours au secteur adapté.

b. Moyens

- **Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en sensibilisant et communiquant sur le handicap**

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, le SSTI s'engage, dans le cadre de sa politique de diversité, à :

- o sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- o mettre à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, le SSTI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

- **Accès à l'emploi facilité**

Le SSTI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap, en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.

- **La recherche de candidatures**

Dans chaque SSTI, les personnes chargées du recrutement diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants :

- o bourse à l'emploi sur les sites internet, spécialisés ou non ;
- o organisation d'événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'organisation professionnelle représentant les employeurs ou par les SSTI ;
- o partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et Cap Emploi.

Article 2-2 Le plan d'insertion et de professionnalisation

a. Principe

Le plan d'insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. La sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont requises pour atteindre cet objectif.

Le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, que 5 % de SSTI ont mis en place un parcours d'intégration et 9 % de SSTI ont mis en place un dispositif de suivi individualisé.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il faut donc continuer à améliorer le dispositif.

b. Moyens

- **Mise en place d'un parcours d'intégration et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche**

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. A cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du SSTI. Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail, en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

- **Actions de sensibilisation et de communication**

Le SSTI met en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l'insertion des travailleurs handicapés, avec l'aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

- **Adaptation du salarié en situation de handicap**

Le SSTI veille à ce que l'accès aux formations soit adapté et compatible avec la situation du salarié en situation de handicap.

Article 2-3 Le plan de maintien dans l'emploi

a. Principe

Le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

b. Moyens

- **Adaptation des situations de travail dans le SSTI**

Selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Ces aménagements, qui sont à la charge du SSTI, peuvent consister à :

- Adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux salariés handicapés et améliorer leurs conditions de travail, conformément à la réglementation en vigueur.
- S'assurer de la capacité de bonne expression et de bonne compréhension du travailleur handicapé dans le cadre de ses relations professionnelles au sein du Service, en recourant, en cas de besoin identifié, à un prestataire externe (par exemple recours à un interprète en langue des signes pour un salarié sourd et muet).

- Veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique, etc) puissent suivre le salarié dans son parcours professionnel.
- Favoriser l'accès à la formation professionnelle susceptible de faciliter l'adaptation des travailleurs handicapés à leur situation de travail.
- Accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH* (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, les salariés concernés bénéficient d'une demi-journée par an pour accomplir ces démarches. En fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à une journée par an après accord de la Direction du SSTI. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la Direction et du salarié.

Le travailleur handicapé bénéficiera alors des mêmes conditions de télétravail que tout autre salarié. Dans ce cas, le SSTI veillera à ce que les conditions travail au domicile ou dans le tiers lieu utilisé dans le cadre du télétravail soient compatibles avec la situation de handicap du salarié.

- **Formation professionnelle tout au long de la vie**

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être accessible et adaptée au handicap, qu'elle soit organisée dans le SSTI ou à l'extérieur de ce dernier.

- **Consultation du médecin du travail**

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

*Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.

- **Consultation du Comité Social et Economique**

Le Comité Social et Economique (CSE) doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il est, en outre, consulté sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

- **Reconversion**

Lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

CHAPITRE 3 DISPOSITIONS FINALES

Article 3-1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Article 3-2 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juin 2021.

Article 3-3 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3-4 Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique à tous les SSTI et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.

Article 3-5 Révision

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises et de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 3-6 Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 3-7 Bilan

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est présenté, à la demande des partenaires sociaux, à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

En tout état de cause, le bilan à 3 ans comprend l'ensemble des indicateurs prévus au présent accord.

Article 3-8 Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mai 2021

**Pour le représentant des employeurs,
PRESANSE**

Pour les Organisations syndicales,

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT)

La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CGC)

La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC)

La Fédération des Employés et Cadres
(FO)

Le Syndicat National des Professionnels
de la Santé au Travail
(SNPST)