

BREF *Thématique*

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile de France

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DANS LES ACCORDS AGRÉÉS RENOUVELÉS SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (2009-2014)

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Depuis la loi de 2005, la part des établissements couverts par un accord agréé a augmenté, passant de 6% à près de 12% des établissements assujettis à l'obligation d'emploi.
- Ces accords émanent surtout de grandes entreprises qui emploient plusieurs milliers de salariés.
- Quand ils s'engagent dans la négociation d'un accord agréé, les partenaires sociaux renouvellent souvent cette démarche sur plusieurs années.
- Les plans de maintien dans l'emploi sont beaucoup plus développés dans les accords renouvelés...
- ... représentant une part importante des budgets prévisionnels
- ... et passant par une meilleure identification des acteurs, des outils et des mesures proposées
- Parmi les mesures, la visite de pré-reprise est régulièrement citée
- Des ponts entre différentes négociations sont établis et les mesures prises peuvent être réappropriées dans les textes sur la pénibilité.

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés concerne les établissements d'au moins 20 salariés, leur imposant un objectif égal à 6 % de l'effectif d'assujettissement. Pour satisfaire cette obligation, les établissements peuvent signer avec les organisations syndicales un accord portant sur l'emploi des travailleurs handicapés agréé par l'autorité administrative. Ces accords doivent obligatoirement prévoir un plan d'embauche de salariés handicapés, associé à deux autres choisis parmi les suivants : plan d'insertion et de formation ; plan d'adaptation aux mutations technologiques ; plan de maintien dans l'emploi. Face aux difficultés rencontrées pour recruter un nombre important de salariés, les entreprises, notamment lors de la renégociation des accords, ont pris conscience de l'intérêt d'agir sur le maintien dans l'emploi. Il a donc paru intéressant d'examiner plus en détail dans les accords renouvelés les mesures relatives au maintien, en les associant, le cas échéant, aux actions prévues dans les textes relatifs à la prévention de la pénibilité du travail : En quoi les réponses proposées dans les entreprises dans ces deux domaines sont-elles proches, ou non ? L'expérience d'une négociation est-elle, ou non, réinvestie dans une autre ?



▲ L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Les établissements d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH). Depuis la loi de 1987, cette obligation s'élève à 6% de l'effectif d'assujettissement. Pour satisfaire cette obligation, plusieurs modalités sont possibles :

-L'emploi direct de salariés reconnus travailleurs handicapés ;

-L'emploi indirect via des commandes passées à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) ou des entreprises adaptées (EA) ;

-Le versement d'une contribution à l'Agefiph dont le montant dépend du nombre de travailleurs handicapés manquants ;

-La signature avec les organisations syndicales d'un accord agréé par l'autorité administrative, portant sur l'emploi des travailleurs handicapés. Cet accord s'appuie sur un budget dont le montant correspond à la somme que l'établissement aurait dû verser à l'Agefiph.

La loi de 2005 est venue renforcer cette obligation en prévoyant, à compter de la déclaration 2009 une contribution majorée (coefficient 1500) définie par le décret du 7 mars 2008. Celle-ci s'applique aux établissements qui, pendant une période supérieure à 3 ans n'ont rempli leur obligation que par le seul paiement de la contribution.

Par ailleurs, cette même loi a rendu obligatoire, pour les entreprises pourvues d'au moins une section syndicale d'organisations représentatives, la négociation annuelle sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Article 2242-13 du code du travail), ce qui a pu constituer pour certaines une motivation à aller plus loin.

▲ Une incitation plus forte à négocier des accords agréés

L'ensemble de ces mesures a incité un nombre croissant d'entreprises à faire agréer un accord et à développer leur propre politique d'emploi de travailleurs handicapés (environ 200 accords agréés en Île-de-France à ce jour). L'examen des premiers textes signés en 2006 avait montré que les entreprises s'étant heurtées à des difficultés importantes dans le domaine du recrutement, elles tentaient de travailler plus sur la question du maintien¹.

Dans le même temps, la loi du 9 novembre 2010 a rendu obligatoire, pour les entreprises assujetties², la négociation sur la pénibilité. Il est donc possible de compléter l'analyse des textes sur les travailleurs handicapés par celle des textes sur la pénibilité, qu'ils aient été déposés avant, ou après (cf. encadré méthodologique page 5 pour la sélection des textes). En effet, le maintien dans l'emploi des salariés exposés aux facteurs retenus comme source de pénibilité ne va pas de soi dans les entreprises.

▲ Des accords unanimes émanant de grandes entreprises :

Plus de la moitié des textes analysés, soit 14 accords sur 25, ont été signés à l'unanimité, avec en moyenne plus de 4 organisations syndicales signataires. Le sujet de la négociation (les travailleurs handicapés) et la parti-

cularité de l'agrément (suivi et contrôle de l'Etat) peuvent en effet faciliter l'adhésion des organisations syndicales.

Ce sont tous des textes spécifiques, c'est-à-dire qui ne traitent que du handicap, mais dont les intitulés peuvent varier. Les intitulés « emploi » (le plus fréquent), « emploi et maintien », « insertion et maintien, des travailleurs handicapés » ou, plus souvent, « insertion et maintien des personnes en situation de handicap » illustrent l'interprétation donnée par les négociateurs du thème global du handicap. Dans un texte, c'est la mission handicap qui est mise en avant, reflétant sans doute le rôle prépondérant de cette fonction dans la politique menée dans l'entreprise pour les personnes handicapées.

Il s'agit de textes d'entreprises pour 15 d'entre eux. Mais une dizaine émane de grosses structures constituées en groupes ou UES. La mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés se basant sur un pilotage pérenne organisé via des référents ou une mission handicap exige une 'taille minimale', pour faire face aux frais fixes notamment. Les petites entreprises n'ont pas une assiette suffisante qui justifierait la mise en place d'une telle organisation.

La loi encadrant les accords handicap ne rend pas obligatoire la constitution d'une telle mission handicap mais le guide méthodologique sur les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés publié en juin 2009 par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) conseillait fortement la mise en place d'une telle structure pour mettre en œuvre l'accord. Les unités territoriales des DIRECCTE qui suivent les agréments la préconisent donc également.

Les secteurs d'activité représentés sont variés et on ne peut pas établir de relation particulière entre le secteur, et notamment son « exposition » plus ou moins grande aux problématiques de maintien, et le type de mesures effectivement préconisées. Le bilan des actions réellement mises en place discriminerait peut être plus en fonction de l'activité ?

La plupart des accords sont triennaux sauf trois : un sur 4 ans, un sur 5 ans et le dernier sur 1 an : il s'agit d'un avenant qui vient prolonger le précédent accord dans l'attente de la négociation sur le contrat de génération.

▲ Le choix de la péréquation

Le principe de la péréquation est adopté dans une dizaine de textes. Il est défini par l'article R 5212-18 du code du travail qui dispose que les accords peuvent prévoir une péréquation, entre établissements d'une même entreprise, de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mise à la charge de l'employeur.

La circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L 5212-8 du code du travail précise :

« La péréquation a pour objectif de permettre la valorisation, au niveau de l'entreprise, des efforts en matière d'embauche de travailleurs handicapés, d'accueil de stagiaires handicapés ou de recours à des contrats avec les ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et

(1) Cf. l'analyse produite avec Georges Pérez pour le séminaire du plan régional d'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail et publiée par l'ARACT dans la synthèse « la négociation et la mise en œuvre d'accords d'entreprise en Île-de-France (2006-2008) », décembre 2009.

(2) L'obligation de négocier sur la pénibilité concerne les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, si au moins 50% de leur effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs d'exposition à un risque professionnel (Art. L.138-29 du code de la sécurité sociale). Certaines entreprises n'atteignant pas ce seuil peuvent néanmoins ouvrir des négociations sur le sujet.

EA (entreprises adaptées) réalisés par des établissements soumis ou non à l'OETH. L'ensemble des effectifs des salariés, des effectifs des bénéficiaires de l'OETH et le nombre des équivalents bénéficiaires (contrats avec les ESAT et EA et l'accueil de stagiaires handicapés) sont mutualisés. S'agissant du calcul de la contribution, pesée financière de l'accord, seules sont prises en compte les minorations au titre des efforts consentis par l'employeur ou celles au titre des ECAP, des établissements qui auraient eu une contribution à verser en l'absence d'accord. Par contre, la mise en application d'un accord de groupe (ou de branche) ne peut pas avoir comme effet de mettre une péréquation de l'obligation d'emploi entre des entreprises distinctes appartenant au même groupe (ou à la même branche). Il ne peut pas y avoir de transfert d'obligation légale d'une entreprise à une autre entreprise. L'application de ces accords s'entend comme la mise en œuvre à titre individuel des actions déterminées au niveau du groupe (ou à celui de la branche). »

Ainsi, s'il s'agit d'un accord d'entreprise, celle-ci a la possibilité d'opter pour le principe de la péréquation qui permet de regrouper sous une seule entreprise les salariés de tous ses établissements y compris les non assujettis et de comptabiliser ainsi des salariés handicapés employés dans des établissements de moins de 20 salariés, non assujettis à l'obligation d'emploi. Dans certains cas, cela permet aux entreprises d'augmenter significativement le décompte du nombre de bénéficiaires déjà employés.

▲ Des accords renouvelés à plusieurs reprises

Toutes les entreprises étudiées traitent la question depuis plusieurs années et, pour 3 d'entre elles, il s'agit même du 7ème renouvellement.

Cette ancienneté est liée notamment aux obligations légales mises en place. Ainsi, les dispositions de la loi de 2005 « ont accru in fine le nombre de personnes que les établissements devaient employer »³. Ceux-ci ont alors été plus fortement incités à déposer un accord agréé. Parmi les mesures ayant renforcé les obligations des entreprises, on peut citer la réintroduction des ECAP (emplois à conditions d'aptitudes particulières) dans le calcul de l'effectif d'assujettissement et la prise en compte, pour les bénéficiaires employés en CDD, de ceux qui sont présents depuis au moins 6 mois.

L'augmentation constatée de la part des établissements relevant d'un accord agréé dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) atteste de cette tendance : elle est passée de 6 % des établissements assujettis en 2007 à 11,5 % en 2010⁴. Les références fréquentes dans les préambules aux lois de 1987 et 2005 rappellent aussi les origines de ces négociations. Mais il peut y être fait également mention d'autres négociations menées dans l'entreprise (par exemple, la GPEC, la mobilité, la formation professionnelle et l'égalité professionnelle dans un texte ; l'égalité professionnelle et les seniors dans un autre).

▲ Une priorité accordée au maintien des travailleurs handicapés dans les budgets prévisionnels

L'examen de la répartition entre postes dans les prévisions de budget n'est possible que pour 14 accords sur 25. Elle peut s'organiser de façon très diverse mais, avec

20% à plus de 40% du total, le maintien recueille généralement la part la plus importante, devant le recrutement. Seuls deux accords émanant d'entreprises où les salariés jeunes sont nombreux présentent une part dédiée au maintien plus faible : dans la première, le maintien représente 16% du budget et le recrutement 22%, dans l'autre, le maintien représente 13% et la formation 23%. La structure démographique rend sans doute la problématique du maintien moins cruciale.

Les mesures liées au maintien étant le plus souvent individuelles, elles peuvent être coûteuses quand elles se basent sur des aménagements techniques.

▲ Des plans de maintien dans l'emploi d'envergure variable:

La DGEFP, dans son guide méthodologique, précise ainsi le contenu attendu desdits plans : le plan de maintien dans l'emploi doit permettre aux salariés bénéficiaires de l'OETH de trouver une solution de maintien dans l'entreprise ou de reclassement externe par différents moyens :

- des aménagements des postes de travail ou des modifications de l'organisation et du rythme du travail visant le maintien dans l'emploi ou la prévention des risques d'aggravation des inaptitudes du salarié ;
- des dispositifs de reclassement : dans l'accord doivent être définies des mesures protectrices en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Des plans de reconversion peuvent être proposés pour faciliter la réorientation, la formation, la recherche d'un nouvel emploi en interne chaque fois que c'est possible.

Le maintien dans l'emploi relève ainsi de mesures décidées au cas par cas en fonction de la situation propre à chaque salarié. Mais le contenu des accords permet de préciser, les acteurs identifiés, les outils mobilisés et les mesures proposées.

L'identification des acteurs :

Les médecins du travail, infirmiers et assistantes sociales sont presque systématiquement cités. Au cœur des démarches de maintien, que ce soit en aval (dans le repérage précoce des situations d'inaptitude), dans la prise des mesures (pour décider d'aménagements de postes ou d'horaires, par exemple) ou dans le suivi des mesures prises. Le CHSCT, légalement associé au maintien dans l'emploi figure également parmi les acteurs.

D'autres acteurs peuvent être plus ponctuellement cités : le référent diversité/handicap, l'ergonome (extérieur à l'entreprise ou, beaucoup plus rarement, salarié de l'entreprise), le responsable sécurité, et parfois le manager du salarié. Ce dernier est régulièrement mobilisé pour ce qui concerne l'insertion de salariés handicapés recrutés mais semble moins représenté dans les procédures de maintien. Rappelons que ces indications 'quantitatives' ne valent que pour les 25 accords renouvelés qui sont analysés ici et qu'elles ne peuvent donc pas être considérées comme représentatives pour l'ensemble des accords agréés.

Certains textes prévoient des instances spécialisées sur le maintien dans l'emploi, en complément de celles qui existent (CHSCT notamment). Elles prennent des appellations et des formes variées : comité de maintien dans l'emploi ; comité de reclassement (prioritairement

(3) « L'obligation d'emploi de personnes handicapées, une nouvelle loi à partir de 2006 », Dares, Premières synthèses, premières informations, Nov.2008

(4) Il n'est pas possible, compte tenu de problèmes de collecte, de communiquer de données plus récentes pour le moment pour l'Île de France.

à l'interne) ; groupe de travail dédié aux situations complexes ; cellule d'accompagnement des situations de handicap et de maintien dans l'emploi. Un texte, sans être uniquement sur le maintien, met en place un comité d'employabilité chargé de recenser les postes susceptibles d'être occupés par des salariés handicapés.

Des outils spécifiques :

Le contenu des accords peut se faire plus précis pour proposer aux acteurs qui viennent d'être cités des outils pour aider au maintien : cartographie des postes aménagés et des inaptitudes, identification des postes à risques, étude des postes à forte pénibilité, identification des postes accessibles aux salariés handicapés, identification des réorientations professionnelles possibles basées sur le référentiel des métiers. La visite de pré-reprise est régulièrement citée, associée à la surveillance des arrêts maladie de longue durée. D'autres mesures d'anticipation (identification des arrêts liés à des maladies professionnelles ou à des accidents du travail) peuvent aussi être proposées.

Le nouveau cadre juridique de la visite de pré-reprise

La loi portant réforme de l'organisation de la médecine du travail et ses décrets d'application (Loi 2011-867 du 20 juillet 2011, Décrets 2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012) ont fait évoluer le cadre de ce dispositif.

À compter du 1er juillet 2012, pour les salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, le médecin du travail organisera une visite de pré-reprise à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi (Code du travail art. R. 4624-20 nouveau).

Au cours de cet examen, le médecin du travail pourra recommander (Code du travail art. R. 4624-21 nouveau) :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Pour ce faire, il s'appuiera sur le service social du travail du service de santé interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf si le salarié s'y oppose, il informera de ses recommandations l'employeur et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale, afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Les mesures proposées :

Une palette assez large de mesures participant directement ou indirectement au maintien dans l'emploi est présentée.

Certaines ont trait au statut des salariés : les salariés handicapés se voient proposer des aides pour les démarches administratives sous forme de veille sur les fins de validité des reconnaissances administratives de travailleurs handicapés (RQTH) ou sous forme de jours complémentaires d'absence rémunérés pour effectuer les démarches (dans deux textes ces autorisations

d'absences rémunérées ne sont toutefois pas couvertes par le budget de l'accord).

D'autres visent à faciliter les transports entre domicile et travail (aides financières) ou l'achat d'équipements particuliers.

Les actions plus directement en lien avec le maintien dans l'emploi regroupent :

- des actions d'adaptation de l'environnement de travail ;
- des aménagements des rythmes et de l'organisation du travail, des allègements ponctuels d'horaires, (sur avis médical) ;
- des aménagements de postes ;
- le télétravail ou du travail sur d'autres sites (le texte renvoie alors, pour les modalités d'application, au contenu du texte négocié sur le télétravail).

Pour les reclassements en cas de maintien impossible dans le poste, des bilans de compétences, des formations, des parcours de rééducation, des évaluations extérieures des capacités du salarié en préalable au reclassement, font partie des mesures proposées. Il peut s'agir, par exemple, d'une formation pratique dans un centre extérieur ou dans une autre entreprise via un contrat de rééducation ou d'un stage de reclassement professionnel. Au niveau financier, certains accords mettent en avant le maintien de la rémunération ou des primes en cas de changement de poste, la prise en charge des cotisations de retraite en cas de passage à temps partiel sous condition d'ancienneté et d'âge, le financement complémentaire d'un mois supplémentaire pour assurer le reclassement si aucune solution n'est trouvée un mois après l'avis d'inaptitude.

Un texte prévoit des mesures d'aménagement pendant le processus de reclassement : poste à durée déterminée, affectation temporaire médicalement adaptée de 8 mois maximum et même dispense d'activité.

Le tutorat peut aussi être mentionné, mais sans que sa forme ni son contenu ne soient vraiment illustrés.

Enfin, dans les situations où le licenciement pour inaptitude est prononcé, certains accords mentionnent l'obligation légale du doublement du préavis et prévoient, plus largement, des mesures de protection particulière des salariés handicapés en cas de licenciement économique.

D'autres mesures, moins centrées sur le maintien à proprement parler, peuvent également figurer. Ainsi, un accord propose une visite médicale tous les 6 mois pour les salariés handicapés⁵, un autre prévoit le versement forfaitaire aux salariés handicapés de la prime de productivité moyenne.

Articulation avec d'autres plans :

Les plans de maintien peuvent être reliés à d'autres plans existant par ailleurs dans l'entreprise : la politique de prévention des risques, la prévention pour diminuer les accidents du travail et la prévention de la pénibilité. Sur ce dernier point, les négociations sur la pénibilité ont été recherchées et neuf accords ont été retrouvés.

(5) Cependant la légalité de cette clause peut être questionnée depuis que la loi 2011-867 du 20 juillet 2011 a expressément interdit que des accords prévoient des mesures dérogatoires ayant pour conséquence un accroissement du nombre de visites médicales : « IV. — A l'issue d'un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examen médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du travail ou le code rural et de la pêche maritime sont réputées caduques ».

▲ **Maintien dans l'emploi et pénibilité : quels liens sont établis dans les accords négociés ?**

La négociation sur la pénibilité a pu se dérouler avant ou après celle sur l'emploi des salariés handicapés. Le plus souvent, puisque les accords handicap sont renouvelés, la négociation sur la pénibilité vient s'intercaler entre deux textes. Les liens entre les négociations ne sont pas mécaniques. Ainsi, dans trois cas, le texte sur la pénibilité ne fait pas du tout référence au texte sur le handicap. Par contre, un lien indirect peut être établi à travers l'affirmation d'une politique de prévention pour permettre une diminution des accidents du travail, source possible de handicap.

Dans les autres textes, la négociation sur les travailleurs handicapés est, à un titre ou un autre, réinvestie pour la pénibilité et des mesures relatives au maintien peuvent être reprises. Ce peut être, dès le préambule, la référence au texte sur les travailleurs handicapés. Mais on retrouve surtout la reprise des mesures de maintien prévues dans l'accord travailleurs handicapés parmi les mesures proposées pour prévenir la pénibilité au travail (aménagement, politique de prévention).

Ainsi, dans une entreprise, l'accord pénibilité reprend des actions déjà adoptées : affectation temporaire médicalement assistée, créations de postes réservés en cas d'inaptitude définitive, visite médicale de pré-reprise. Par contre, les mesures financières individuelles proposées dans le texte sur le handicap ne sont pas reprises dans le texte sur la pénibilité (la prise en charge de cotisations par exemple).

On le voit, le lien n'est pas toujours mécanique. Est-ce par volonté de rester dans le strict champ du handicap (RQTH...) car il y a un financement spécifique (contribution à verser)? Ou pour ne pas « diluer » la spécificité du traitement réservé aux personnes handicapées? Malgré tout, dans certains cas, des mesures sur le maintien peuvent être reprises de/dans des textes sur les salariés âgés, la pénibilité, le contrat de génération révélant ainsi une forme de convergence des négociations.

▲ **Effet d'âge ou de génération ?**

La place plus importante prise par le maintien dans l'emploi dans les accords agréés tient-elle à la dynamique interne de la négociation dans l'entreprise (effet d'âge) ou à l'appropriation collective de ce thème par les négociateurs quelle que soit leur expérience individuelle propre dans le domaine (effet de génération) ?

L'étude de deux primo-textes considérés comme des cas typiques montre que les deux logiques sont à l'œuvre. Dans un cas (secteur hospitalier), le nouveau texte est assis sur un diagnostic précis et une bonne connaissance de la situation et le maintien est considéré comme une priorité dès ce 1^{er} accord. A l'inverse, dans l'autre entreprise (secteur automobile), le texte insiste sur la hausse du taux d'emploi via des recrutements et le maintien n'est pratiquement pas abordé.

On peut penser que, dans le premier cas, les négociateurs ont bénéficié de l'expérience accumulée par d'autres entreprises. A l'inverse, dans la société automobile, le premier accord ne semble pas basé sur des expériences externes. L'expérience accumulée dans d'autres entreprises bénéficie ainsi à certaines mais pas

à toutes. Est-ce lié à des délégués syndicaux centraux disposant d'informations sur ce qui se fait ailleurs ? A des directions mieux informées qui bénéficient de l'expérience d'autres entreprises ? Au recours à des cabinets conseils qui ont acquis une certaine expérience ? A la mise en place d'un réseau de chargés de mission handicap ? Des entretiens auprès des négociateurs permettraient de mieux connaître par quels moyens se transmet cette expérience : meilleure information/formation de délégués syndicaux, des directions, des responsables de mission handicap, réseaux...

Dans l'ensemble, les négociateurs ont pris la mesure de l'importance de traiter du maintien dans les plans d'action en faveur des salariés handicapés. Entre les accords déposés juste après la loi de 2005 et les accords récents, les actions visant le maintien sont beaucoup plus développées. L'identification des acteurs mobilisés⁶, des mesures et des procédures à mettre en œuvre, la mise en place des financements illustrent cette priorité.

Certaines mesures sont classiques et proposées dans quasiment tous les textes (l'aide aux démarches pour la RQTH par exemple), d'autres, sont le résultat d'un processus de négociation qui s'inscrit dans la durée et qui s'appuie sur un financement réel conséquent. Par rapport aux autres thèmes négociés, y compris la pénibilité, ce dernier point reste la caractéristique atypique de la négociation sur les travailleurs handicapés pour les accords agréés : les négociateurs disposent, en amont même de la négociation, d'un budget dont le montant programmé est souvent élevé. Mais la seule analyse des accords ne permet pas de suivre la mise en place effective des mesures. L'analyse des bilans des accords peut apporter des éléments, mais seule une enquête de terrain permettrait de connaître réellement les conséquences des mesures négociées.

Méthodologie de sélection des textes

L'analyse menée porte sur :

- 25 textes renouvelés portant sur les travailleurs handicapés dont 23 accords, 1 avenant et 1 désaccord (les organisations syndicales ayant, dans ce cas, refusé de signer en considérant que les objectifs d'embauches étaient trop faibles) ;
- 2 textes qui sont des primo-accords récemment agréés ;
- 9 textes sur la pénibilité (pour chaque texte sur l'emploi des travailleurs handicapés, a été recherchée une négociation éventuelle sur la pénibilité) ;

Les textes ont été sélectionnés à partir du recensement réalisé par les unités territoriales de la Direccte Île-de-France à fin 2013. Les critères de choix se basent sur la priorité donnée aux textes renouvelés, aux entreprises dont des textes ont déjà été analysés, à des textes émanant de secteurs variés. La collecte des textes s'est faite via Accentweb. Les primo-accords ont été repérés selon le même procédé. Lorsqu'un texte plus récent que celui renseigné dans la liste des unités territoriales était disponible, c'est cette dernière version qui a été choisie. Ensuite, pour chaque texte ainsi trouvé, a été recherché l'accord ou le plan sur la pénibilité. Pour les 27 textes analysés (renouvelés ou primo), 9 textes sur la pénibilité ont été analysés (toutes les entreprises n'étant en effet pas soumises à l'obligation de négocier).

Référence utile :

Guide méthodologique sur les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, DGEFP, Juin 2009

(6) En ce sens, les accords récents identifient mieux les acteurs réellement mobilisables. Ainsi, les SAMETH, qui ne peuvent intervenir dans des entreprises sous accord à moins que leur taux d'emploi atteigne 6%, ne sont plus cités alors qu'ils l'étaient très régulièrement dans les accords négociés après 2005.

Liste des textes analysés portant sur l'emploi des travailleurs handicapés

objet de l'accord	NAF	libellé	Texte pénibilité
Accord collectif portant sur l'emploi de personnes en situation de handicap	5520Z	Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée	
Accord de groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	7010Z	Activités des sièges sociaux	1
3 ^{ème} accord portant sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap	5210A	Entreposage et stockage	
Procès-verbal de désaccord insertion professionnelle des personnes handicapées	4759A	Commerce de détail de meubles, appareils d'éclairage et autres articles de ménage en magasin spécialisé	
Accord sur l'emploi des travailleurs handicapés	4941B	Transports routiers de fret	1
Accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap	9321Z	Activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes	1
Accord de groupe sur le handicap "insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés"	5629A	Autres services de restauration	1
Accord sur l'insertion et l'emploi des personnes handicapées au sein de la société	6201Z	Programmation informatique	
Accord d'entreprise en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des PH	4759A	Commerce de détail de meubles, appareils d'éclairage et autres articles de ménage en magasin spécialisé	
Accord du 11 janvier 2012 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés	7010Z	Activités des sièges sociaux	1
Accord d'entreprises mission handicap	4711F	Commerce de détail en magasin non spécialisé à prédominance alimentaire	1
3 ^{ème} accord de groupe en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des PH	7010Z	Activités des sièges sociaux	1
Accord d'entreprise favorisant l'emploi des personnes handicapées	7219Z	Recherche-développement en autres sciences physiques et naturelles	
Avenant à l'accord d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées	3030Z	Construction aéronautique et spatiale	
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	3600Z	Captage, traitement et distribution d'eau	
Accord en faveur des personnes en situation de handicap	2910Z	Construction de véhicules automobiles	
Accord de groupe sur l'emploi des travailleurs handicapés	2712Z	Fabrication de matériel de distribution et de commande électrique	
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	7010Z	Activités des sièges sociaux	
Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	6202A	Conseil informatique	
Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap	7010Z	Activités des sièges sociaux	
Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés	6120Z	Télécommunications sans fil	
Accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap	6619B -	Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite	
Accord sur l'emploi des personnes handicapées	3320D	Installation de machines et d'équipements industriels	
Accord d'entreprise relatif au développement de l'emploi des personnes handicapées	7010Z	Activités des sièges sociaux	1
Accord sur le maintien dans l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap	8690B	Autres activités pour la santé humaine	
Les primo-accords			
Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés			1
Accord en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap			

Source : unités territoriales de la Direccte Île-de-France, recensement des accords portant sur l'emploi des travailleurs handicapés agréés à fin 2013.

Isabelle Bougerol, Dp.t Politiques de l'Emploi
Myriam Chalouin, Pôle T, Service santé sécurité
Hélène Chamboredon, Service études et statistiques

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France

19, rue Madeleine Vionnet– 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Diffusion : Service communication