



GUIDE HANDICAP JANVIER 2024

apgis

Prévoyance Santé
Solidarité

ENGAGÉS

À VOS CÔTÉS



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 -
Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES Cedex.

Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne,
et bénéficiez d'avantages fiscaux !

Avec les **solutions d'épargne salariale** Malakoff Humanis, les salariés ont la possibilité de :

- bénéficier d'un **complément de rémunération** lié à la performance de leur entreprise,
- **financer des projets** avec l'épargne constituée,
- **préparer leur retraite**, et anticiper l'éventuelle perte de revenu.

Retrouvez nos solutions
sur malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

ÉDITO :



Mes chères et chers camarades,

Dans le contexte actuel, notre engagement pour nos militants vous apporte le plus d'éléments possible afin de vous accompagner dans vos négociations.

Les statuts de la FGTA-FO disposent d'une commission égalité Femme/Homme.

À la première réunion, cette commission a donc décidé de faire évoluer les thématiques qu'elle traite puisque l'égalité, en son sens large, ne doit pas se restreindre seulement à l'égalité Femme/Homme.

Le Comité National Fédéral d'octobre 2023, dans sa résolution, a soutenu les travaux entamés par la Commission Égalité pour mettre à la disposition des syndicats les outils nécessaires à la lutte contre toutes les inégalités professionnelles, principalement celles qui concernent les femmes ou les salariés en situation de handicap.

Le CNF soutient également toutes les initiatives de la Commission Égalité qui pourront conduire à la reconnaissance et à l'amélioration du statut des salariés aidants par la négociation collective.

J'ai donc le plaisir de vous laisser découvrir la première phase de travail de la commission.

Celle-ci s'est centrée sur les personnes en situation de handicap.

Dans le guide numérique vous trouverez :

- les informations dont vous avez besoin pour commencer une négociation
- des pistes de revendications dans un document séparé

Je vous en souhaite une bonne utilisation.

Laurent Rescanières

Secrétaire général de la FGTA-FO

L'équipe est constituée de :

- Stéphanie Prat Eymeric
- Rabah Dahmani
- Patricia Bec
- Cyril Herbin, Référent Handicap FGTA-FO
- Fabienne Chevreau
- Jean Marc Delpy
- Patricia Saunier
- Florent Garcia
- Moïsette Techer

Préambule :

La commission égalité de la FGTA-FO te propose ce guide afin de t'accompagner au mieux dans tes négociations et préparer tes revendications pour tes futurs accords.

La position de la FGTA-FO est de négocier et de signer un accord par thème afin de développer le sujet dans son ensemble.

Tu trouveras dans ce guide les points importants concernant les personnes en situation de Handicap.

Pour les syndicats de la FGTA-FO, les objectifs principaux de ces négociations sont de :

- Garantir que chacun ait un accès équivalent au marché de l'emploi, peu importe ses caractéristiques particulières (genre, âge, origine, handicap...).
- Garantir et améliorer les droits des salarié(e)s en répondant à des attentes croissantes de la société contemporaine.
- Garantir le maintien dans l'emploi de tous les salarié(e)s qui vivent une situation d'aidant, de handicap, d'inaptitude...
- Rappeler l'obligation d'appliquer la loi sur le plan de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Négocier pour atteindre une égalité salariale réelle entre les femmes et les hommes.

Prérequis avant toute ouverture de négociation :

La FGTA-FO vous rappelle l'importance :

- de la mise en place de la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE) et de consulter le bilan social,
- de faire un diagnostic dans l'entreprise,
- de prendre connaissance des accords d'entreprise, de groupe ou de branche.

GUIDE HANDICAP :

FO préconise d'aborder la négociation sur le thème du Handicap de manière spécifique, dissociée du bloc « Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle ».

Pour FO, les droits des travailleurs handicapés doivent être renforcés dans les différentes négociations dans les branches et les entreprises. Il faut veiller à ce que TOUTES les négociations – et pas uniquement celle dédiée au handicap – incluent bien les personnes en situation de handicap : GPEPP, mobilité, formation, intéressement et participation, congés, œuvres sociales...

Dès l'ouverture de cette négociation, pour FO et la FGTA-FO, il est nécessaire de communiquer auprès des salariés concernés afin de recueillir leurs témoignages et leurs demandes en matière d'aménagements, d'accompagnement, d'évolution professionnelle et salariale, de formation, de temps de travail, etc.

La mobilisation en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés concerne tous les employeurs.

Pour la FGTA-FO, il est donc important de négocier sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au-delà des obligations légales leur incombant.

Légalement, quel que soit leur effectif, toutes les entreprises sont désormais assujetties à l'obligation de déclaration du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés « DOETH » qu'elles occupent. (C. trav., art. L. 5212-1 ; D. n° 2019-522, 27 mai 2019, JO 28).

Toutefois, le Code du travail a fixé un minimum légal obligeant tout employeur occupant au moins 20 salariés à employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés (C. trav., art. L. 5212-1 et L. 5212-2).

« À défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi ». (C. trav. art. L. 5212-5)

L'effectif à retenir pour l'assujettissement à l'OETH est l'effectif de l'année précédant celle au cours de laquelle la déclaration annuelle doit être établie.

Dans les entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi s'applique au niveau de l'entreprise. (C. trav., art. L. 5212-3)

L'employeur disposant de plus de 20 salariés, s'acquitte de son obligation d'emploi en employant certains bénéficiaires, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat.

Selon l'article L. 5212-13 du Code du travail, ces bénéficiaires sont :

- « 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 ;

- 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 ;

- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés [...] »

L'employeur doit ainsi :

- Mettre en œuvre son obligation de négocier sur l'emploi des travailleurs handicapés. (C. trav. Art, L. 2242-1 et 17)
- Prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de le conserver. (C. trav. Art, L. 5213-6)
- Exercer son obligation de reclassement lorsqu'un salarié est déclaré inapte par la médecine du travail. (C. trav. Art, L. 1226-2).

Un accord handicap peut être agréé (c'est-à-dire qu'il dispose du contenu exigé par la loi) ou non agréé.

L'accord est transmis pour agrément à l'autorité administrative compétente par la partie la plus diligente au plus tard le 31 mai de la première année de mise en œuvre du programme, selon des modalités définies par arrêté du ministre chargé de l'emploi. (C. trav. Art, R. 5212-14)

Les autorités administratives compétentes pour délivrer l'agrément sont :

- 1° Pour l'accord de branche, le ministre chargé de l'emploi ;
- 2° Pour l'accord d'entreprise, le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise ;
- 3° Pour les accords de groupe, le préfet du département où est situé le siège de l'entreprise dominante définie à l'article L. 2331-1 du Code du travail.

L'agrément est délivré pour la durée de validité de l'accord. L'autorité administrative compétente prend en compte la nature, la portée et la cohérence des différentes actions envisagées. (C. trav. Art, R. 5212-15)

Si cet accord est agréé et donc qu'il dispose du contenu exigé par la loi, l'entreprise sera libérée de sa contribution à l'association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées « Agefiph ».

A contrario, si cet accord n'est pas agréé, l'entreprise bénéficiera de l'offre interprofessionnelle de « l'Agefiph ».

Pour la FO et la FGTA-FO, que l'accord soit agréé ou non, l'important est son contenu, qui doit être respecté au minimum de ce qui est exigé pour l'agrément, soit :

- Le plan de recrutement.
- Le plan de maintien dans l'emploi.
- Les objectifs en termes de taux d'emploi.
- Les objectifs en termes de recrutements.

Pour la FGTA-FO, il est recommandé d'insérer une clause de revoyure dans l'accord.

Le contenu de l'accord

La négociation obéit à un cadre légal définissant des thèmes devant y être abordés. (C. trav. Art, R. 5212-12 à 19 et L. 5212-8)

Afin de disposer d'un plan d'action efficace et d'augmenter le taux d'emploi de manière significative, l'accord devra respecter au minimum ce qui est exigé pour l'agrément.

- Un plan d'embauche
- Un plan de maintien dans l'emploi
- Un budget de financement des actions prévues dans l'accord négocié.

Cette négociation doit se dérouler sur la base d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. (C. trav. Art, L. 2242-18). Il sera notamment basé sur cette déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés « DOETH » des trois dernières années.

Pour chaque action négociée et définie dans l'accord, il sera nécessaire d'indiquer

- un objectif précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de ces objectifs,
- les moyens (techniques, organisationnels, financiers, humains, les partenariats, ...),
- un calendrier de mise en place.

Pour la FGTA-FO, il faut veiller à introduire l'amélioration de l'accessibilité des lieux et l'adaptation des outils de travail.



1/ Le plan d'embauche

Le plan d'embauche a pour objectif la progression du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de votre entreprise.

Il sera donc nécessaire de fixer ces objectifs de recrutement.

Les sources de recrutement devront être diversifiées.

Les processus de recrutement devront être adaptés.

Des actions d'insertion, notamment avec des plans d'accueils accompagnés de suivi individualisé devront être mises en place.

Des actions de formation et de sensibilisation réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser la prise de poste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi devront être mises en place.

Ce qu'il est possible de négocier :

- fixation d'un taux d'objectif de recrutement inférieur, égal ou supérieur au taux légal de 6 %
- nombre total de salariés handicapés devant être embauchés (CDI, CDD, alternance, stagiaires, salarié intérimaire, ...)
- effort de recrutement de salariés en situation de handicap / tout public, par type de poste
- taux de transformation CDD vers CDI
- mise en place d'un cursus pour former les jeunes travailleurs handicapés ou demandeurs d'emploi en situation de handicap
- créé des partenariats avec les secteurs adaptés et organismes spécialisés (ESAT, EA, TIH, missions locales, associations...)
- travailler avec l'opérateur de compétences (OPCO)
- plan de formation (période de professionnalisation, CPF, VAE, priorité d'accès à la formation en cas de modification importante du contexte de travail, ...)
- partenariat avec des écoles et universités
- plateforme de sourcing, de forums spécialisés
- mise en place de salarié tuteur (volontaire) pour un accompagnement individualisé des salariés en situation de handicap
- formation des managers, des recruteurs, des tuteurs, pour adopter une posture inclusive
- information des candidats sur les dispositifs mis en place
- adapter les annonces de recrutement avec des formules inclusives

- procéder à une évaluation de l'environnement, des besoins éventuels, aide à la mobilité géographique, aide au logement pour le rapprocher du lieu de travail,
- mettre en place un coaching individuel au cours des premiers mois d'embauche
- adaptation de tous les tests et circuits de recrutement (accessibilité, tiers temps, aides techniques / ordinateur, plage braille, traducteur en langue des signes...)
- analyse des postes à pourvoir,
- bilan personnalisé avant l'embauche,
- prérecrutement avec formation professionnelle qualifiante,
- mesures appropriées (compensation, accompagnement, organisation, télétravail, horaires adaptés, temps partiel...),
- mesures favorisant la décision d'embauche (hiérarchie, préparation du collectif de travail, ...),
- mesures GPEPP (maintenir ou développer « l'employabilité »),
- actions d'intégration (attention : le salarié reste libre de faire connaître sa situation à ses supérieurs ou collègues),
- mise en place d'un dispositif d'accueil et de suivi individualisé après l'embauche (bilan de suivi de l'intégration à 6 mois, entretien annuel d'évaluation, gestion de la mobilité et du projet professionnel)
- bilan de situation du travailleur handicapé (bilan d'aptitude au poste de travail, analyse des compétences),
- accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue,
- accueil de contrats d'apprentissage ou contrats de professionnalisation, ...

Pour FO et la FGTA-FO, des actions d'insertion et de formation doivent impérativement être incluses dans l'accord.

(Liste non limitative)

Exemples d'actions du plan d'insertion :

- parcours individualisés des travailleurs handicapés,
- adaptation des postes de travail,
- sensibilisation des encadrants et collègues,
- tutorat,
- mise en place de compensations avant la prise de poste,



- suivi régulier de l'adéquation des mesures d'accompagnement,
- coordination avec les écoles, les CFA,
- accessibilité des différents lieux de l'entreprise,
- accessibilité des logiciels de travail et des productions de l'entreprise.



Exemples d'actions du plan de formation :

- participation des BOET aux actions de formation,
- plan de formation spécifique,
- plan individuel de formation après un bilan de compétence ou une analyse des besoins de formation,
- pour les salariés BOETH :
 - diagnostic ou recensement des besoins,
 - adaptation du plan de formation interne,
 - formation en lien avec l'adaptation du poste,
 - formation en lien avec l'évolution professionnelle,
 - bilan des formations.
 - participation de BOETH externes à l'entreprise (demandeurs d'emploi handicapés, étudiants handicapés, formateurs de centres de formation des ESRP, des IMP, des IMPRO, à l'encadrement de structures du milieu protégé adapté fournissant le même type de prestations) aux actions de formation interne,
- participation de l'entreprise à des actions de formation diplômante, de remise à niveau ou certifiante, en alternance, au profit d'élèves ou d'étudiants handicapés, pour mettre leurs compétences en adéquation avec les besoins de l'entreprise,
- aide à la définition des contenus de formation, appui en moyens (matériels...) et compétences aux organismes de formation,
- aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Plan obligatoire ! Pour FO et la FGTA-FO, l'objectif est de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude, et d'adapter autant que possible la situation de travail à la situation de handicap. Le plan de maintien dans l'emploi est particulièrement important, tant au regard des risques d'aggravation du handicap et du vieillissement des travailleurs handicapés en emploi, que de l'allongement de la durée de l'activité des salariés.

2/ Le plan de maintien dans l'emploi

Le plan de maintien dans l'emploi a pour objectif de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude et donc d'assurer un maintien du salarié à un poste de travail.

Il conviendra de développer des outils de prévention permettant une identification préalable des situations nécessitant la mise en œuvre de mesures d'accompagnement spécifique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Il sera ainsi nécessaire, le cas échéant, de procéder à des aménagements afin d'assurer le maintien dans l'emploi et d'aménager le processus de recherche de reclassement.

Des actions de formation et de sensibilisation réalisées par d'autres organismes pour le compte de l'entreprise afin de favoriser le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi devront être mises en place.

Ce qu'il est possible de négocier :

- nombre d'avis d'inaptitude ou risques d'inaptitude objectivés par un avis du médecin du travail
- nombre de licenciements pour inaptitude
- nombre de maintiens dans l'emploi réussis concernant des salariés handicapés en risque d'inaptitude
- aménagement du processus de reclassement interne
- mesures d'accompagnement dans le cadre d'un reclassement externe.
- allègement de la charge de travail lorsque le salarié est en fin de carrière et est proche de la retraite (retraite progressive)
- mise en place d'une mission handicap, de correspondants handicap
- aide au logement
- prise en charge financière de l'équipement du véhicule personnel
- financement du permis de conduire
- prise en charge plafonnée d'un transport adapté
- place de parking réservé
- remboursement des frais kilométrique
- mise en place d'un rendez-vous « santé situation de travail »
- un entretien diagnostic avec les salariés concernés avec plan d'action individualisé si nécessaire
- bilan annuel individualisé (suivi et partage autour de leur projet professionnel)

- abondement possible du compte personnel de formation
- formation de développement personnel (posture, prise de parole en public, confiance, etc.)
- coaching externe
- création d'une commission spécifique « handicap et maintien dans l'emploi »
- aide financière à la mobilité
- congé de fin de carrière adapté
- temps partiel de fin de carrière
- Guide et mode d'emploi handicap
- Mois dédié au handicap afin de sensibiliser l'ensemble des salariés (action de sensibilisation)
- Ligne d'assistance gratuite pour répondre aux questions sur le handicap
- Attribution de titre emploi-service ou de Cesu handicap
- Forfait santé afin de couvrir les actes paramédicaux supplémentaires aux dispositifs déjà pris en charge par la mutuelle
- Engagement de partenariat ou d'achats auprès du secteur protégé sur la durée de l'accord en ciblant certaines prestations (entretien, travaux administratifs, informatiques, restauration, ...)

(Liste non limitative)

La FGTA-FO revendique des aménagements horaires ou organisationnels, une adaptation au poste du travail et de l'environnement.

FO revendique la création d'aides spécifiques au déplacement domicile-travail ainsi qu'au logement (accès à un logement adapté) des salariés handicapés.

3/ Le plan de financement des actions prévues dans l'accord

Le plan de financement doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord, la valeur de chaque engagement pris.

Le montant du financement prévisionnel des différentes actions programmées doit être au moins égal, par année, au montant de la contribution annuelle que l'employeur aurait dû verser, sans prise en compte de la déduction au titre des dépenses déductibles.

Les sommes consacrées au financement des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise ou des actions de pilotage et de suivi ne peuvent pas excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord. (C. trav. Art, R. 5212-12 al. 2 à 4)

Les montants de financement annuels prévus au titre du programme qui n'ont pas été dépensés sont reportés sur l'année suivante. (C. trav. Art, R. 5212-13)

Les dépenses qui peuvent être prises en compte dans le budget de l'accord doivent directement

concerner les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (C. trav. Art, L. 5212-13) et doivent favoriser leur emploi.

Les actions pouvant être financées par le budget de l'accord doivent porter sur :

- L'embauche et le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap
- Les partenariats avec le secteur protégé et adapté
- Les actions de sensibilisation
- Les actions de suivi et de pilotage de l'accord
- Les mesures d'accompagnement
- Les salaires versés aux travailleurs handicapés
- Le financement des actions de formation
- Cofinancement, aide, subvention
- Les dépenses de communication

Exemples d'actions du plan de maintien dans l'emploi :

- mesures de prévention des risques de désinsertion professionnelle,
- mesures de repérage des situations de handicap,
- diagnostic de la situation du salarié en risque d'inaptitude,
- bilans ergonomiques,
- adaptations de poste,
- accompagnement des démarches RQTH, autorisations d'absence pour les démarches liées au handicap,
- adaptations d'horaires,
- aides au transport (transports adaptés, adaptation ou acquisition de véhicules, aide au permis...),
- aides à l'acquisition ou au remplacement d'équipement individuel (prothèses, appareillages auditifs...),
- aides au logement (aide à la recherche d'un logement plus adapté, participation aux frais de déménagements...),
- adaptation de l'environnement de travail,
- aménagement des rythmes, de l'organisation du travail, allègement ponctuel d'horaires, aménagement des postes, travail sur d'autres sites,
- mesures financières (prise en charge de cotisations sociales en cas de temps partiel, pré-retraite, retraite anticipée...),

- bilans de compétences,
- dispositifs de reclassement ou de changement de poste,
- actions avec la médecine du travail,
- préparation et accompagnement de la reprise du travail,
- autres actions en faveur du maintien dans l'emploi (communauté des référents handicap, référencement de prestataires externes, accompagnement spécifique, financement de matériel, prise en charge ponctuelle de déplacements domicile/travail, autorisations spéciales d'absences...),
- demandes de RLH (reconnaissance de la lourdeur du handicap) pour bénéficier de l'AETH.

Exemples d'actions :

- actions avec une école, une université, le PRITH...

FO est favorable au soutien du secteur du travail protégé et adapté.

L'entreprise développera l'achat de prestations avec :

- les entreprises adaptées ;
- les établissements ou services d'aide par le travail ;
- les travailleurs indépendants handicapés.

Le montant des marchés conclus avec ces différentes structures sera de < montant > € au minimum chaque année.

Par ailleurs, des partenariats seront développés en vue d'accueillir des personnes issues de ces établissements, et pour favoriser leur développement.

Exemples d'actions :

- constitution de la liste des EA, ESAT, TIH effectivement agréés/autorisés,
- information et sensibilisation des RH et décideurs d'achat, aux clauses sociales et aux achats responsables,
- partenariat EA/ESAT/TIH (accueil de personnes, embauches),
- appui au développement des structures (formation, conseils, subventions...).



Exemples d'actions du plan de communication et de sensibilisation :

- actions d'information et de sensibilisation (managers, salariés, équipes accueillantes...),
- informer le personnel des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : actions liées à la sensibilisation des personnels, diffusion de l'accord à l'ensemble des partenaires et aux salariés, information dans les journaux internes, sites intranet et internet, animation du réseau des référents/ correspondants de l'insertion des travailleurs handicapés en interne,
- impliquer les équipes pour intégrer le travailleur handicapé dans l'emploi : accompagnement par des personnes ressources internes (tuteur), présentation dès l'embauche à l'ensemble des collègues de travail, accompagnement par un tiers extérieur dans le cadre de l'emploi accompagné ou d'une prestation de soutien,
- actions de communication externe : brochures, sites web, newsletters, colloques, séminaires, prise en charge de formations en externe, forums, manifestations extérieures, participation à la semaine pour l'emploi des personnes handicapées...,
- autres actions : club d'entreprises, réseau de référents inter-entreprises...

Exemples d'actions :

- implication de la direction, des RH, du service de santé au travail, autres acteurs
- rôle de la mission et/ou des référents Handicap
- référents, relais
- commission de suivi : implication des OS, des IRP, de la CSSCT
- entretien annuel des BOETH avec un référent.

Un accord, s'il est agréé, vaut exécution de l'obligation d'emploi.

L'employeur doit consacrer au financement du plan d'actions de l'accord (la « pesée financière » de l'accord) un montant au moins égal à celui qu'il aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord agréé.

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.

Attention, depuis 2018 les dépenses de sensibilisation, de suivi et de pilotage des accords ne doivent pas dépasser 25 % du budget prévisionnel de l'accord. Sont compris notamment dans ces 25 % les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Prêtez attention à une répartition appropriée selon le secteur, la taille, l'histoire de l'entreprise... et les revendications FO !

(Liste non limitative)

À savoir : des aides financières ainsi que des accompagnements pourront être alloués par l'AGEFIPH voir flyer confédéral lien ci-dessous :

Retrouvez ici le dépliant FO

« **Handicap et maintien dans l'emploi** »



« **Guide FO - Handicap** »

Pour accéder au guide, il faut se connecter avec ses codes e-FO (mail et mot de passe), le guide 2024 est dans la « boîte à outils », il est visible en première page du site.



Rôle du représentant FO

- Faire le lien entre le salarié et la direction,
- Conseiller le salarié en situation de handicap,
- Intervenir lorsqu'un risque d'inaptitude est détecté pour un salarié.

Le CSE/CSSCT doit être associé à la recherche de solutions concernant l'organisation matérielle du travail, l'aménagement des lieux de travail.

La FGTA-FO revendique la mise en place d'une commission handicap avec des moyens, (financier et temps) dans l'entreprise.

Les délégués doivent être attentifs aux arrêts de travail : « Quand une personne se trouve en arrêt maladie longue durée de 1 à 3 mois, il faut lui demander de ses nouvelles et l'orienter vers le médecin du travail. L'arrêt de travail étant une donnée personnelle, il n'est pas transmis au CSE en tant que tel, mais des données relatives à la santé et sécurité dans la base de données économiques (BDESE) peuvent servir d'indicateurs ».

Les arrêts de travail « perlés » de quelques jours mais récurrents peuvent aussi dissimuler des maladies sournoises et alerter les élus en raison des désorganisations causées dans le collectif de travail. La conseillère confédérale recommande aussi aux élus de s'intéresser aux aménagements de postes, aux réorganisations et aux déménagements qui peuvent perturber encore plus un salarié handicapé.

La FGTA-FO revendique l'ouverture de négociations qui sont porteuses de progrès social pour tous.

La FGTA-FO encourage les avancées obtenues en matière de handicap par le syndicat, les IRP.

Il est important de négocier spécifiquement sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



Bonnes pratiques :

- Commission de suivi (1x/an) : recommandons de créer une commission handicap, composée des élus du CSE volontaires des référents handicap et du DRH.
- Commission handicap : (Prévoir des réunions trimestrielles)
- Plateformes d'établissement
- Moyens / négocier des moyens en crédits d'heures spécifiques pour :
- La commission handicap : RH/CSSCT/Référent/membres désignés par le CSE
- La commission de suivi : signataire accord et membre du CSE
- Les indicateurs et le suivi de l'accord
- Le pilotage et la révision de l'accord
- 13e mois donné en jours à la demande du salarié en situation de handicap ou ayant un enfant handicapé.
- Deux jours / 6 demi-journées d'absence autorisée payé(e)s par an
- 300 € / an pour les frais engagés visant à la gestion de son handicap
- 500 € appareillage/ Sous condition 200 € médecine douce
- Rendez-vous médicaux, 4 journées d'absences fractionnables par demi-journée
- 100 € transport en commun
- Préfinancer les CESU / 300 € par an.
- Arrêt supérieur à 1 an, prise en charge d'un maintien du salaire entre fin IJ et reprise du travail validée par la médecine du travail.
- 1 journée supplémentaire de télétravail dans la limite de 3 jours par semaine.
- Place de parking pour chaque salarié(e) en situation de handicap
- Relais Handicap/ référent CSE Handicap
- Service sécurité et santé au travail en plus de la CSSCT
- Sensibiliser les alternants lors des Journées d'intégration Alternance par un dépliant
- Élargir les critères de recrutement en permettant l'accès au poste à un niveau de diplôme inférieur à celui habituellement demandé pour le poste à pourvoir puis en intégrant le salarié au sein d'un parcours de formation lui permettant de parvenir au niveau de compétence demandé pour le poste.
- Travail temporaire :
 - Mobilisation des entreprises du travail temporaire
- Plan du maintien dans l'emploi pour l'inaptitude
 - Objectiver les risques d'inaptitude pour éviter la désinsertion professionnelle
- Aide maintien dans l'emploi travail avec un ergonomiste/psychologue du travail

- Mission : Groupe et établissement, voire relais en multi-établissements
- Observatoire : bilan annuel / indicateur de suivi / mesure d'accompagnement individuel (frais transport / aide à la recherche au logement)
- Retour à l'emploi après une longue absence
- Projet audition :
 - Mise en place de diagnostics approfondis
- Jours de carences neutralisés
- Module de formation obligatoire présentant les notions de Handicap intégré au sein du cursus de tout nouvel embauché ayant un rôle d'encadrement ou représentant des salariés et nouveau RRH
- Sensibiliser les salariés OETH afin de prévenir les inadaptations au long terme prise en charge de formation sur le budget handicap
- Kit / livret de bienvenu à chaque nouvel embauché(e)
- Budget de l'entreprise :
 - Prévoir un pourcentage plus important pour les actions plutôt que la communication

Grâce à ce guide, la FGTA-FO vous accompagne.
La FGTA-FO est heureuse de vous mettre à disposition ce guide
qui, nous l'espérons, vous sera utile dans vos revendications.
La Commission Égalité continue son travail pour vous apporter
des éléments concernant l'égalité Femmes / Hommes ainsi
que sur l'aide aux aidants.





Notre mission, bien vous nourrir.

Nos équipes s'engagent à préparer des repas bons et équilibrés tout au long de votre vie, portant une attention particulière à la qualité des produits cuisinés et au plaisir gustatif.

elior 

