

**Accord du 24 mars 2009 relatif
à la politique de développement de l'emploi des personnes handicapées**

**Branche des organismes de formation
CCNOF 3249**

Article 1 : préambule

La branche des organismes vivante de formation a conclu en mars 2007 un accord de méthode de l'amélioration de l'accès des travailleurs handicapés à l'emploi et à la formation dans le but d'impulser et de servir de cadre à la négociation en application de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits, des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. En conséquence, le présent accord ne traite que de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs de la branche et non de la réglementation spécifique applicable aux organismes de formation en matière d'accueil des stagiaires handicapés de leur client.

Au préalable, et en partenariat avec l'AGEFIPH, il est apparu opportun de réaliser un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises du secteur mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes handicapées.

Le diagnostic a mis en valeur plusieurs analyses parmi lesquelles :

- une marge de progression du taux d'emploi dans les entreprises soumises à l'obligation compte tenu d'une part de la méconnaissance ou la sous-utilisation des aides et réseaux adéquats et d'autre part, de la difficulté majeure à concrétiser une embauche de personnes handicapées, faute de candidat,
- un effort certain des entreprises de très petite taille en ce domaine,
- une attitude face à l'emploi des travailleurs handicapés qui peut être améliorée : il faut lever les appréhensions quant à la possibilité de concilier handicap et métier de formateur notamment,
- la nécessité, pour la branche, d'impulser et d'étendre les politiques dédiées au développement de l'embauche des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi par des politiques actives.

Le présent accord traduit la prise de conscience, par la branche, du rôle qui lui incombe en matière de promotion et de développement de l'emploi des salariés handicapés et prend en compte :

- les caractéristiques de la branche qui comporte une grande majorité d'entreprises non soumises à l'obligation d'emploi,
- la multiplicité des acteurs intervenant sur la question du handicap,
- la perfectibilité du marché de l'emploi des travailleurs handicapés,
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes handicapées.

Cet accord fixe le cadre d'actions de la branche et identifie plusieurs thèmes prioritaires pour faciliter et développer l'accès et le maintien de salariés handicapés au sein des entreprises de la branche. Ces thèmes tiennent compte des différents acteurs que sont les entreprises, la collectivité des salariés - dont les institutions représentatives du personnel - les personnes handicapées, avec l'appui des structures compétentes.



1. Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises soumises à la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation sans confusion possible avec les dispositions d'accueil et de facilitation de la formation des salariés handicapés de leurs clients.

Les entreprises assujetties à l'obligation d'emploi visée aux articles L 5212-2 et suivants sont directement concernées par les termes du présent accord et des actions engagées ou préconisées par la branche.

Toutefois, les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi telle que définie ci-dessus contribuent à la mise en œuvre des dispositions conventionnelles dans le respect d'une proportion aux moyens dont elles disposent.

2. Notion de handicap

Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques ».- (cf. **annexe 1** sur l'identification des TH).

3. Objet de l'accord

Les signataires veulent développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés handicapés dans le secteur professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, les partenaires sociaux conviennent d'un plan global comportant des mesures échelonnées dans le temps dans le cadre de la négociation triennale de la branche sur ce thème.

Cet accord ne dispense pas l'organisme de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés visées à l'article L 5212-9 du Code du travail.

4. Commission de suivi

Afin de créer une dynamique progressive et efficace, la branche fixe des objectifs, conçoit et organise des moyens pour les atteindre.

Pour ce faire, il est décidé de mettre en place une commission de suivi composée des signataires de l'accord du 24 mars 2009 pour :

- Assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche,
- informer les instances paritaires,
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des TH visée par l'article L 2241-5 du Code du Travail.

La Commission de suivi fait également des propositions :

- pour aménager le bilan social de la branche afin de suivre annuellement le taux d'emploi des travailleurs handicapés,

- pour financer les actions nécessaires à la réalisation de l'objet de l'accord.

Il lui appartient de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes handicapées et de proposer de nouveaux objectifs tels que :

- la progression du taux d'emploi au sein du secteur ou du nombre d'entreprises atteignant un niveau déterminé d'emploi des personnes handicapées,
- les conditions de mise en place et les impacts d'un accord de branche exonératoire mutualisant les contributions AGEFIPH de la profession et détaillant les plans d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Dans ce contexte, l'Observatoire des Métiers qui constitue l'outil adéquat pour mener les études quantitatives et qualitatives préalables nécessaires à l'approfondissement des bonnes pratiques, mesures et actions menées au sein de la branche, peut être sollicité.

Par ailleurs, les accords d'entreprises, qui ont fait l'objet d'un agrément par le Préfet compétent et après avis de la direction départementale du travail et de l'emploi permettant l'exonération des contributions AGEFIPH, doivent être transmis à la Commission de suivi.

5. Informer et sensibiliser les acteurs

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent permettre une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs handicapés (cf. guide/fiches pratiques...).

A cet effet, les outils doivent être mis à la disposition des entreprises de la branche dans les 12 mois qui suivent la signature du présent accord.

Ils assureront notamment :

D'une part :

- **une information** en direction des entreprises : direction, salariés, institutions représentatives du personnel...
- **une information en direction des OPCA, des institutions et réseaux** en charge de l'emploi des personnes handicapées (AGEFIPH, Cap Emploi, réseau National Ohé Prométhée),

Et d'autre part :

- **une sensibilisation** en direction des salariés - handicapés ou pas - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne handicapée,
- **une sensibilisation** aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (cf. Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH -), étant entendu que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés handicapés

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes handicapées nécessite la mise en place de « parcours coordonnés », d'actions, de relais humains et techniques d'insertion, ainsi que des aides à l'embauche.

Cette démarche, qui doit débuter **au plus tard** dans les 12 mois suivant la signature du présent accord, implique successivement :

- la description des métiers, le repérage des besoins habituels de la branche en termes d'emploi, d'embauche et des particularités de la profession à l'occasion des bilans et études de la branche et leur transmission aux réseaux et organismes spécialisés grâce à un partenariat branche/réseaux,

- la mise en place de formations, pour les futurs collaborateurs, aux spécificités des professions du service dans l'environnement des ressources humaines, avec le soutien des réseaux spécialisés (cf. réseau national Cap Emploi) pour donner à ces candidatures une approche concrète,
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement (cf. AGEFIPH),
- la formation des salariés - notamment les élus du CHS-CT - en vue de faciliter l'intégration des travailleurs handicapés.

7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

Les partenaires sociaux entendent favoriser le maintien dans l'emploi des salariés, dont le handicap survient ou s'aggrave alors qu'ils sont déjà en poste.

Le maintien dans l'emploi suppose une réactivité préparée de tous les acteurs de l'entreprise au moment de l'apparition ou de l'aggravation du handicap. Cette solution de pérennisation de la relation contractuelle suppose une bonne connaissance des procédures, acteurs intervenants et législations environnantes.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent, outre l'information et la formation, développer la création d'une prestation de « diagnostic/conseil » ou « d'appui-conseil » spécifique au secteur.

Ces mesures complètent l'aide à la reconnaissance du handicap et doivent permettre de privilégier, par un reclassement interne ou externe, le maintien dans l'emploi.

8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés handicapés

Le salarié handicapé dispose des mêmes droits et devoirs que tout salarié valide ; cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne à l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne doit être un frein à une progression dans l'entreprise ; et à l'inverse les salariés handicapés ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Les salariés handicapés nouvellement embauchés ou en poste seront incités à suivre des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées.

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises et la branche, en liaison avec leurs OPCA, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du DIF et les plans de formation des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

9. Intégrer les salariés handicapés dans la vie quotidienne de l'entreprise.

L'entreprise et ses institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, CHS-CT...) doivent permettre l'intégration des salariés handicapés à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

10. Portée de l'accord

Aucun accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peut déroger aux dispositions du présent accord dans un sens moins favorable aux salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise, préalablement visé par les instances paritaires de la branche, signé majoritairement par les partenaires sociaux de l'entreprise, peut autoriser l'entreprise concernée à moduler les obligations prévues dans le présent accord.

Fait à Paris, le 24 mars 2009, en 12 exemplaires originaux

Suivent les signatures des organisations ci-après :

FFP

SNEPL - CFTC

FEP - CFDT

CFE - CGC - Formation et développement

SNEPAT - FO

SNPEFP - CGT