



DYNAMISER

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE

HANDICAP



FEUILLE DE ROUTE ISSUE
DE LA TABLE RONDE
DU 4 FÉVRIER 2016



L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité du Gouvernement. Frappées par un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale, les personnes handicapées sont aujourd'hui près de 460 000 à être à la recherche d'un emploi. Si le taux d'emploi progresse de manière constante depuis plusieurs années, il demeure encore trop bas : en moyenne 3,3% dans le secteur privé en 2013¹ (contre 3% en 2011 et 3,1% en 2012), et 4,9% dans le secteur public. Or, l'emploi constitue un facteur clé pour la pleine inclusion des personnes en situation de handicap dans la société.

Le Président de la République a fixé des orientations ambitieuses lors de la Conférence nationale du handicap (CNH) en date du 11 décembre 2014 afin que les personnes en situation de handicap puissent vivre et travailler comme les autres, avec les autres. Le Gouvernement mène une politique offensive qui se déploie sur un spectre très large : améliorer l'accès à la formation professionnelle, diversifier la palette des métiers accessibles, construire et sécuriser les parcours professionnels dans la durée, prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi, simplifier les dispositifs.

Ce sont les entreprises qui créent l'emploi, il y a donc une impérieuse nécessité à favoriser leur pleine appropriation des enjeux et des outils de la politique favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le dialogue social, qui peut aboutir à la conclusion d'un accord agréé au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, est un vecteur efficace d'élaboration d'une politique de gestion des ressources humaines favorisant leur insertion durable. En effet, les accords constituent des feuilles de route pluriannuelles concertées favorisant les actions positives et adaptées aux réalités de l'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap.

Ces accords peuvent être négociés au niveau de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

L'accord agréé par l'État est une modalité d'acquittement de l'obligation légale d'emploi pour l'ensemble des établissements composant l'entreprise ou l'ensemble des établissements des entreprises composant la branche ou le groupe. À ce titre, il est libératoire de la contribution due à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) en cas de non-respect de cette obligation, et les entreprises sous accord agréé ne sont pas éligibles à l'offre d'intervention de l'Agefiph.

Le budget de l'accord (ou pesée financière) doit être d'un montant au moins équivalent à celui qui aurait dû être versé à l'Agefiph au titre de la contribution. Il permet de mettre en œuvre les plans d'actions de l'accord, notamment les plans obligatoires d'embauche et de maintien. Un document annexé à l'accord doit chiffrer annuelle-

¹ DARES Analyses – novembre 2015

ment pour la durée de l'accord la valeur de chaque engagement pris, pour que l'autorité d'agrément dispose des éléments d'appréciation de la pesée financière.

Le bilan 2015 des accords agréés élaboré par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle a mis en lumière les effets positifs des accords agréés :

→ **d'un point de vue quantitatif** : les taux d'emploi direct et global augmentent sensiblement sur la durée de l'accord : le taux d'emploi direct passe de 3,62% à 4,37% (+0,75) et le taux d'emploi global passe de 3,71% à 4,38% (+0,67). Les actions d'insertion, de formation et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sont également dynamisées ;

→ **d'un point de vue qualitatif** : la négociation permet à l'entreprise de s'approprier le sujet. Au fil des accords, la politique du handicap devient partie intégrante de la gestion des ressources humaines et non plus un sujet à part.

C'est pourquoi le Président de la République a décidé lors de la CNH de favoriser la négociation collective et d'inciter les entreprises à conclure des accords agréés en fixant un objectif de triplement du nombre des entreprises sous accord d'ici à trois ans. Celles-ci doivent pouvoir appréhender le handicap comme une richesse pour l'entreprise et ses salariés et non comme une difficulté.

Après des travaux préparatoires, une table ronde présidée par la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion, s'est réunie le 4 février 2016 en présence des partenaires sociaux, des associations représentatives du secteur du handicap, de l'Agefiph, de la présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et des services de l'État.

La présente feuille de route formalise les mesures retenues à l'issue des échanges pour dynamiser la négociation collective sur le sujet du handicap.





POUR ENCOURAGER LES ENTREPRISES À S'ENGAGER DANS LA NÉGOCIATION

1-1 Faciliter les démarches en amont de l'accord

Les démarches précédant l'ouverture des négociations en vue de conclure un accord ont une incidence financière parce qu'elles nécessitent le plus souvent l'appui d'un prestataire extérieur (conseil, diagnostic de l'entreprise...), ce qui peut décourager l'entreprise.

Aussi, les dépenses liées à la préparation d'un accord pourront désormais être comptabilisées au titre des dépenses déductibles de l'obligation d'emploi, qui restent néanmoins plafonnées à 10 % de la contribution due à l'Agefiph.

Un décret viendra compléter l'article D. 5212-29 du Code du travail qui établit la liste des dépenses déductibles. Cette liste comprend aujourd'hui 12 items. Un 13^e item sera ajouté afin de permettre et d'encadrer l'intégration aux dépenses déductibles des dépenses liées à la préparation d'un accord.

Ce texte sera soumis en amont pour concertation au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) et au CNCPH.

Il sera élaboré d'ici à la fin du 1^{er} semestre 2016 afin de permettre sa prise en compte dans la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) 2016 qui sera établie par les entreprises en 2017.

1-2 Ouvrir partiellement et sous conditions l'offre d'intervention de l'Agefiph aux entreprises sous accord

Aujourd'hui, les entreprises sous accords n'ayant pas atteint le seuil de 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs ne peuvent prétendre à l'offre d'intervention de l'Agefiph, sauf pour les aides individuelles. Au-dessus du seuil de 6 %, ces entreprises redeviennent éligibles à l'offre d'intervention.

Le budget de l'accord étant constitué de la contribution théorique due à l'Agefiph, son évolution est inversement proportionnelle au taux d'emploi et diminue donc au fur et à mesure que le taux d'emploi augmente. Ainsi, une entreprise sous accord qui recrute des travailleurs handicapés voit diminuer ses crédits disponibles pour les accompagner.

Ce mécanisme peut conduire des entreprises, qui ont ou atteignent un taux d'emploi de personnes handicapées de plus de 4 % à renoncer à la conclusion ou au renouvellement d'un accord.

C'est pourquoi le Gouvernement demande à l'Agefiph d'examiner, dans le cadre de la révision de son offre d'intervention en cours, l'ouverture par paliers de ses aides pour les entreprises sous accords agréés lorsqu'elles atteignent un taux d'emploi de personnes handicapées supérieur à 4 %. Cette ouverture pourra être partielle et progressive, et devra en tout état de cause être contractualisée avec l'entreprise sur la base d'engagements de celle-ci, notamment en termes de cofinancement des actions sur des fonds hors accords ou des engagements en matière d'embauche de personnes en situation de handicap avec la fixation d'un délai pour atteindre les 6 %.

La question de l'accès aux services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) pour les entreprises sous accords ayant atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés significatif devra notamment être étudiée avec la plus grande attention par l'Agefiph en raison de la prégnance du sujet du maintien dans l'emploi, lorsque le taux d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise augmente.

POUR OUTILLER ET ACCOMPAGNER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) ET LES ENTREPRISES DE TAILLE INTERMÉDIAIRE (ETI)

Aujourd'hui, la majorité des entreprises qui concluent des accords sont des grandes entreprises. Ainsi, 55 % des établissements de plus de 5 000 salariés et 48 % des établissements de 1000 à 4999 sont couverts par un accord agréé contre seulement 12 % des établissements de 50 à 249 salariés et 9 % des établissements de 20 à 49 salariés.

Le taux de conclusion d'accords est donc directement corrélé à la taille de l'entreprise. Deux facteurs explicatifs à ce constat :

- le budget dédié à un accord agréé est lié à l'effectif d'assujettissement : il est constitué de la contribution théorique due à l'Agefiph au titre de l'obligation d'emploi, que l'entreprise peut abonder. De ce fait, une petite entreprise, ayant un faible effectif d'assujettissement, peut renoncer à conclure un accord agréé car le budget dédié à l'accord serait faible ;
- la taille de l'entreprise a un impact important sur sa capacité à élaborer, négocier et accompagner un accord. Les grandes entreprises ont des directions des ressources humaines, des missions handicap, des réseaux internes, des outils de communication interne RH, dont ne disposent pas forcément les PME et ETI.

2-1 Orienter les actions de mobilisation du monde économique de l'Agefiph vers les PME et les ETI

L'Agefiph développe de nombreux outils de sensibilisation, de formation et d'accompagnement des entreprises de plus de 250 salariés, notamment les « diagnostics conseil approfondis » et les « conventions de politique de l'emploi ». Les diagnostics conseil approfondis permettent d'identifier les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre, les leviers à activer ainsi que les freins à lever. Les conventions de politique de l'emploi sont un outil plus structurant qui vise à installer une politique d'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise dans toutes ses dimensions : information, sensibilisation, formation, communication, recrutement, maintien dans l'emploi... Entre 2011 et 2015, l'Agefiph a accompagné 240 entreprises via 162 diagnostics conseil approfondis et 102 conventions de politique de l'emploi.

Les conventions de politique de l'emploi constituent souvent une étape de préparation et de facilitation d'une politique concertée avec les partenaires sociaux pouvant déboucher sur un accord. Pour autant, elles sont aujourd'hui majoritairement conclues avec des établissements de très grande taille. Selon l'évaluation de ces conventions menée en 2013, 40 % des conventions signées en 2010 et 2011 concernaient des entreprises de plus de 20 000 salariés.

Le Gouvernement demande à l'Agefiph d'élargir le champ d'intervention de ses outils de mobilisation du monde économique, notamment les conventions de politique de l'emploi et de les orienter davantage en direction des PME et des ETI en raison de la nécessité d'accompagner ces dernières dans une démarche proactive d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

2-2 Développer des accords de branche sur le handicap

La branche professionnelle constitue un important espace de dialogue entre employeurs et représentants des salariés et un puissant vecteur d'accompagnement des entreprises qu'elle représente. Par ailleurs, la branche regroupe des établissements de taille hétérogène, elle est donc la mieux à même de mutualiser les outils entre ces établissements. Enfin, les branches regroupent des établissements relevant d'un même secteur d'activité, les actions qu'elles peuvent développer sont donc adaptées aux réalités des entreprises concernées.

Aujourd'hui, seuls cinq accords de branche sont agréés par l'État au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour autant, ces accords, bien que peu nombreux, représentent à eux seuls 35 % des établissements couverts par un accord agréé. La branche constitue donc une voie essentielle de développement des accords agréés.

Les branches qui ont conclu des accords sur le handicap, mais qui n'ont pas sollicité l'agrément, seront approchées pour examiner avec elles les modalités d'une démarche vers l'agrément.

Le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social sensibilisera l'ensemble des branches au handicap pour les inciter à développer la négociation collective sur le sujet.

L'appui de l'Agefiph sera également sollicité en raison de ses nombreux partenariats avec les branches en matière de sensibilisation et d'incitation à la négociation sur le handicap.

2-3 Expérimenter des mutualisations territoriales au profit des PME et ETI et favoriser les échanges de bonnes pratiques

Le degré d'appropriation de la politique du handicap par les entreprises est très hétérogène. Les savoir-faire et les outils développés en matière de négociation collective sur le handicap pourraient être mutualisés pour en faire bénéficier les établissements, souvent de taille modeste ou intermédiaire, qui sont peu avancés sur le sujet.

Dans cette perspective, une expérimentation sera lancée dans trois régions pilotes volontaires visant à organiser des actions d'accompagnement et de mutualisation inter-entreprises afin de permettre aux établissements sous accord d'accompagner, sur un territoire, les établissements volontaires.

Les entreprises sous accord pourraient ainsi mettre à disposition, selon des modalités à définir, les outils développés en interne dans le cadre de leur accord : supports d'information et de sensibilisation, sessions de formation, missions handicap, référents handicap, modalités de coopération avec les secteurs adapté et protégé...

Le pilotage de ces expérimentations se fera dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) du territoire concerné.

La mobilisation des entreprises sur le sujet du handicap s'intégrera également dans la dynamique de « Tous gagnants » aujourd'hui centrée sur l'accès des jeunes à l'emploi. Composé d'entreprises de tous secteurs d'activité, « Tous gagnants » constitue un levier opérationnel pour :

- promouvoir les bonnes pratiques et leur déploiement ;
- inciter les entreprises à s'impliquer dans le développement de nouvelles initiatives et/ou à en s'inspirer ;
- être force de proposition et d'expérimentation des actions visant à impulser et/ou faire évoluer de nouvelles approches, pratiques (en termes de processus, de partenariats et d'outils mobilisables, etc.) afin d'inciter d'autres entreprises à s'en inspirer.

3

POUR SENSIBILISER, FORMER ET ACCOMPAGNER LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE

Partenaires sociaux, chefs d'entreprises, managers sont insuffisamment outillés sur le handicap, qui met en jeu une réglementation dense et de multiples dispositifs. Or, les nombreuses possibilités d'information et de sensibilisation demeurent encore trop méconnues et peu sollicitées.

Les actions de communication/sensibilisation sur les accords en direction des entreprises ou des branches doivent être renforcées dans le cadre des PRITH, ou dans le cadre d'actions communes des plans régionaux santé au travail (PRST) et des PRITH.

La liste des accords agréés sera publiée sur le site du ministère chargé de l'Emploi, en complément des publications déjà effectuées par des Direccte ou sur des sites dédiés aux PRITH.

L'Agefiph devra également jouer un rôle dans ce domaine à travers l'évolution des 66 services « ALTHER » qui informent et sensibilisent les entreprises de 20 à 250 salariés sur les dispositions légales relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Les responsables des ressources humaines et les managers devront être particulièrement ciblés dans ce cadre.

Les actions de sensibilisation et de formation des partenaires sociaux seront renforcées. Aujourd'hui l'Agefiph développe, par le biais de 4 conventions nationales et 22 conventions régionales, une palette d'interventions autour des trois axes principaux :

- des actions d'information et de sensibilisation : réunions d'échanges de pratiques, journées d'études, colloque ;
- des actions de formation ;
- la production d'outils et de supports pour diffuser ces informations.

Dans le cadre des conventions 2013-2014, ces actions ont touché un large public avec 4 400 adhérents sensibilisés et 1 266 adhérents formés. Un appui important à la structuration et l'animation des réseaux de référents handicap s'est construit au fil du temps.

Le Gouvernement demande à l'Agefiph de dresser un bilan détaillé et exhaustif des actions menées et d'élaborer un plan d'action ambitieux pour amplifier ces actions au cours des prochaines années dans le cadre du renouvellement de son offre d'intervention. Une attention toute particulière devra être portée au développement d'outils qui permettent la pleine appropriation de ces actions par les acteurs de terrain, au plus près des entreprises et des salariés en situation de handicap. Les représentants syndicaux de proximité doivent être pleinement en capacité de négocier avec l'employeur dans le cadre d'un accord et d'accompagner les salariés handicapés au quotidien.

POUR SIMPLIFIER LES PROCÉDURES

La formation emploi de la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion (CODEI) sera supprimée d'ici la fin du 1^{er} semestre 2016 dans le cadre des mesures de simplification. Cette commission donnait un avis préalable à l'agrément de l'accord par la Direccte. Or, le passage des accords en CODEI suscitait des réserves en raison du retard qu'il entraînait dans l'agrément des accords et de l'absence de valeur ajoutée pour l'accord de cette consultation. De l'avis général, l'intérêt principal de cette consultation était l'information des partenaires sociaux du territoire.

Cette information pourra désormais être assurée dans le cadre du Comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CREFOP), dans sa commission handicap quand elle existe, où l'examen du bilan annuel des accords agréés pourrait rendre compte de la situation de la négociation collective à l'échelle régionale. Cette instance quadripartite a vocation à émettre des avis éclairés et à proposer des orientations sur l'ensemble des sujets qui doivent être traités par les accords. Plus qu'un contrôle ou un avis, cette consultation pourrait prendre une dimension prospective, et permettrait de donner de la visibilité aux actions qui gagneraient à être dupliquées dans d'autres entreprises.

Un travail d'harmonisation des procédures d'agrément et de contrôle de la réalisation des accords par les Direccte sera réalisé pour mettre fin à l'hétérogénéité des pratiques d'un département à l'autre.

Sans revenir sur les critères d'agrément (état des lieux préalable, élaboration de plans d'actions thématiques...), qui sont la garantie de la qualité de l'accord, le champ sera ouvert pour des actions expérimentales visant à favoriser l'insertion ou le maintien dans l'emploi, par exemple en autorisant que les aides ne soient pas systématiquement alignées sur celles octroyées par l'Agefiph quand le besoin est avéré.

Toutes ces évolutions auront vocation à figurer dans le guide méthodologique des accords qui sera réécrit d'ici à la fin 2016 et conçu comme une boîte à outils opérationnelle pour l'ensemble des acteurs concernés.

