

ACCORD PORTANT ACCOMPAGNEMENT DU HANDICAP DANS LA BRANCHE DES ETABLISSEMENTS RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ETABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PRIVE

Introduction :

Les établissements ont pour ambition d'être accueillants, ouverts à la diversité, de permettre le respect de chacun et son accompagnement sur le chemin de la réussite personnelle et professionnelle : La branche veut affirmer ses valeurs dans le monde de la formation : le respect et la confiance dans chaque personne, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager des négociations afin de faire de la politique en faveur des personnes en situation de handicap un axe important du dialogue social et de la responsabilité sociétale des établissements.

Il vise à développer l'intégration sociale des personnes en situation de handicap par l'insertion professionnelle en milieu ordinaire par l'emploi et d'en faire, avec le maintien dans l'emploi, un enjeu fort, marqueur des valeurs de la branche.

Ainsi, au-delà des contraintes légales, et en cohérence avec la démarche de « responsabilité sociétale de l'entreprise », cet accord a plusieurs objectifs :

- Informer pour permettre une meilleure approche de la thématique du handicap au travail par des rappels de notions, démarches et dispositifs existants. Rappeler les fondamentaux en matière de non-discrimination et d'égalité de traitement.
- Accompagner les structures de la branche qui s'engagent par la mise à disposition de ressources documentaires de référence, et donner de la visibilité sur les organismes qui peuvent être mobilisés en accompagnement ;
- Intégrer le handicap dans la gestion des ressources humaines ;
- Faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap par le biais d'embauches directes ou en favorisant le recours aux structures du secteur adapté et protégé. L'objectif est de tendre vers une réduction significative dans chaque établissement du recours à la contribution à l'AGEFIPH pour répondre à son obligation d'emploi de salariés en situation de handicap ;
- Assurer l'employabilité et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, d'invalidité ou d'inaptitude reconnue.

Atteindre ces objectifs suppose de changer le regard sur le « handicap » dans le monde de l'entreprise et par conséquent dans les établissements et nécessite l'implication de tous les acteurs : responsables, salariés, instances représentatives du personnel.

KS
TS OR AL CL
CD

La mise en place d'une telle dynamique est une opportunité pour repenser les modes d'organisation, les pratiques et mobiliser l'ensemble de la communauté de travail autour des actions de sensibilisation et d'information.

Il ne sera pas fait de demande d'agrément auprès du Ministère du travail. Par conséquent, le présent accord ne dispense pas les structures de la branche de leur obligation légale en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique - quelque soit leur effectif - dans

- les associations ou organismes ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant de l'article L 813-8 du Code rural ainsi que les établissements de formation professionnelle continue et apprentissage, adhérents ou affiliés au Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé,
- les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein, adhérents ou affiliés au Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles.

Sont exclus du champ d'application du présent accord notamment toutes les associations et organismes adhérents à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation qui relèvent de la convention collective nationale des maisons familiales rurales (IDCC 7508)

2. DEFINITIONS - RAPPEL DES DISPOSITIFS EXISTANTS DESTINES AUX PERSONNES HANDICAPEES

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Art. 114 Code action sociale et des familles

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Art. L 5213-1 Code du travail

« La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CADAPH) mentionnée à l'article L 241-5 du code de l'action sociale et des familles. Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle. L'orientation vers un établissement ou service d'aide par le

JS KS ch
 CD OPR BL

travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. »

Art. L 5213-2 Code du travail

2.1 L'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)

La volonté de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées s'est exprimée dans plusieurs textes législatifs et notamment dans une loi de 1987 qui a instauré l'obligation, pour les entreprises de plus de 20 salariés de droit privé, de compter dans leurs effectifs au moins 6% de salariés entrant dans cette catégorie.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, bénéficient de l'obligation d'emploi :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH ;
- 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 versée par un organisme de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée par un organisme de protection sociale obligatoire à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les anciens militaires ou assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité et les victimes de guerre ;
- Les veuves de guerre non remariées et orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires, victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Lorsqu'il s'avère impossible de satisfaire à cette obligation d'embauches directes, la loi a mis en place un système de contrepartie financière.

2.2 Les aides à l'emploi

Plusieurs types d'aides existent, notamment :

- Aide ou compensation financière selon la lourdeur du handicap ;
- Aide à l'insertion professionnelle ;
- Aide au contrat de professionnalisation ;
- Aide au contrat d'apprentissage ;
- Aide à l'aménagement du poste et de l'accès au lieu de travail.

3. L'ETAT DES LIEUX

Les partenaires sociaux ont souhaité, avant l'engagement des négociations, pouvoir s'appuyer sur un état des lieux de la situation de l'emploi de travailleurs handicapés dans les établissements relevant du CNEAP. A cet effet, une enquête a été lancée en mai 2017 et le taux de réponse représente 85% des établissements.

JS WS CL
 CD OK SL

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est d'environ 4,5% des ETP sur l'ensemble des établissements du CNEAP y compris ceux dont l'effectif est inférieur à 20 ETP. Ils représentent une population de 231 personnes physiques.

Eléments quantitatifs résultant de cette enquête :

- 58% des établissements soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (plus de 20 salariés de droit privé) ont recours à une embauche directe, parmi lesquels 27% ont recours à la sous-traitance (ESAT, atelier protégé...) et 11% contribuent par la cotisation à l'AGEFIPH ;
- Près de la moitié des établissements toutes tailles confondues font appel dans le cadre de la sous-traitance, à des structures du secteur adapté ou protégé ou des travailleurs indépendants reconnus handicapés. Pour les établissements en-dessous du seuil des 20 salariés, cette proportion passe à presque 66%.

Eléments qualitatifs :

- Pour l'ensemble des établissements ayant répondu, seulement 30% ont une bonne connaissance des aides mobilisables pour l'emploi d'un travailleur handicapé.
- 59% disent avoir une bonne connaissance des obligations dans le domaine de la prise en compte des travailleurs handicapés.
- Presque la moitié dit ne pas avoir une assez bonne connaissance des partenaires vers qui s'adresser.
- Dans 68% des cas, la question du handicap n'est pas abordée au sein des instances représentatives du personnel.
- 88% des chefs d'établissement disent ne pas avoir de frein au recours aux travailleurs en situation de handicap dans leurs ressources humaines.
- Un quart des réponses souligne la difficulté de l'adéquation de l'embauche d'un travailleur handicapé avec le poste à pourvoir.

4. ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE

Conformément aux dispositions légales et afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, des aménagements raisonnables sont prévus. Ainsi, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, en tenant compte des aides versées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap.

JS KS AL
 CJ AK SL

4.1 Mise à disposition de ressources documentaires

Un espace numérique dédié sera mis en place et actualisé.

Il comportera différents supports pour faciliter la mise en œuvre du présent accord.

4.2 Améliorer les conditions d'accès à l'emploi et le recrutement

Il est rappelé que, conformément à l'article L 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire – directe ou indirecte – notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les établissements devront veiller dans les processus de recrutement à favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap et s'appuyer dans cet objectif sur des structures mobilisables dans le conseil, l'accompagnement et la proposition de candidats. A cet effet, les exigences inhérentes à la tenue du poste seront précisées pour permettre aux acteurs de placement d'avoir une vision claire et de pouvoir proposer des candidats.

L'objectif visé est de mobiliser les acteurs compétents en appui des établissements dans leurs démarches de recrutement de personnes en situation de handicap : Le service public de l'emploi, les portails et sites internet, les associations spécialisées dans le handicap, l'intérim, les établissements spécialisés, les universités et grandes écoles, etc.

D'autres pratiques contribuent à accroître le nombre de candidatures de personnes handicapées reçues par l'entreprise comme :

- ✓ La participation à des forums dédiés aux personnes en situation de handicap, ou à des rencontres entre employeurs et chercheurs d'emploi ciblées sur ces publics ;
- ✓ L'incitation auprès des personnes en situation de handicap à déposer une candidature spontanée dans l'entreprise, par exemple en communiquant sur la politique favorisant l'emploi des personnes handicapées ou sur l'existence d'une mission handicap au sein de la structure.

4.3 Démarche d'inclusion

Si l'inclusion du handicap dans l'entreprise dépend de plusieurs facteurs, elle repose essentiellement sur l'information et le volontarisme.

Il est important de veiller aux meilleures conditions d'inclusion :

- Préparation de l'accueil d'une personne en situation de handicap au sein d'une équipe : avec elle, avec l'équipe, les instances représentatives du personnel, éventuellement le médecin du travail. Les temps de rencontre se feront sur le temps de travail.

JS WS AL
CJ SL QM

- Actions de sensibilisation du personnel ;
- Engagement de la direction, sensibilisation de l'encadrement : points réguliers avec les instances représentatives du personnel.
- Possibilité de proposer un « accompagnement » par une personne de l'établissement qui veille à la bonne intégration et s'assure du bon déroulement de la prise de fonction.
- Aménagement éventuel du poste de travail.
- Bilan(s) de suivi d'intégration dans les six mois après l'entrée en poste, dont une communication sera faite aux représentants du personnel.

L'accompagnement d'un Organisme de Placement Spécialisé (OPS) pourra être mobilisé.

Ces différentes mesures peuvent être facilitées par la nomination d'un correspondant « handicap » dans l'établissement. Son rôle est de promouvoir les dispositions du présent accord au sein de celui-ci.

La méconnaissance du handicap, les stéréotypes ou représentations qui peuvent être constatées constituent des freins à l'insertion et l'intégration des personnes en situation de handicap. A cette fin, les partenaires sociaux incitent vivement les établissements à mettre en place une politique de sensibilisation en direction de l'ensemble de la communauté de travail.

Au sein de la branche, cette politique de sensibilisation pourra prendre des formes diverses :

- Informer, communiquer, sensibiliser pour contribuer à une meilleure connaissance du handicap et à son intégration dans l'établissement, changer le regard sur le handicap ;
- Lever les obstacles qui relèvent des idées reçues ;
- Favoriser les politiques d'intégration par la sensibilisation des communautés. Il n'y a pas de réelle politique d'intégration sans volonté et sans adhésion communes ;
- Développer des pistes : réunions d'information en interne, intervention du médecin du travail, d'un représentant des organismes impliqués (AGEFIPH par ex).

La réflexion engagée sur la politique et les actions de sensibilisation à mettre en place pourront associer notamment instances représentatives du personnel, services de médecine du travail, cellule prévention MSA.

Pour réussir collectivement, des outils d'aide et d'accompagnement seront mis à disposition, en lien avec les partenaires sociaux.

4.4 Parcours professionnel – formation

4.4.1 Le Parcours professionnel

Conformément aux dispositions légales, le parcours professionnel repose sur des critères objectifs. Tous les salariés, à compétences égales, doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et avoir un accès égal aux différents dispositifs de formation professionnelle.

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution identique aux autres salariés, eu égard à leurs aptitudes constatées par les services de médecine du travail.

JS KS AL
CJ SL BR

A ce titre, ils peuvent saisir le chef d'établissement pour que soient examinés leur parcours, les formations souhaitées et les postes sur lesquels leur évolution de carrière peut être souhaitée par eux et envisagée.

4.4.2 L'adaptation au poste

Conformément aux dispositions légales, la formation dans les établissements, spécifique aux salariés en situation de handicap, se décompose en deux axes :

- La formation d'adaptation à court terme aux outils du poste de travail ou liée à l'aménagement du poste de travail ;
- La formation pour prévenir les inadaptations à long terme, liées soit à l'évolution du handicap, soit à des évolutions technologiques ou du contenu des activités.

L'établissement, dans la phase d'intégration du travailleur en situation de handicap, définit au moment de l'entretien professionnel un plan individuel de formation pour développer les compétences du salarié et son employabilité.

4.5 Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou reconnus comme tels ultérieurement est une priorité pour la branche.

Des liens étroits entre l'établissement et la médecine du travail sont indispensables. Une attention particulière doit être portée à leurs préconisations, notamment sur l'adaptation ergonomique du poste ou du rythme de travail.

4.5.1 Accompagnement de l'établissement

L'établissement doit s'engager à accompagner le salarié en situation de handicap si, ponctuellement, il sollicite une aide pour les démarches administratives liées à son handicap.

Par ailleurs, si la reconnaissance de la qualité de salarié handicapé résulte d'une démarche personnelle, les partenaires sociaux incitent les établissements à apporter aux salariés leur concours dans les démarches d'acquisition de ce statut ou de son renouvellement.

4.5.2 Autorisation d'absence

Tout salarié qui souhaite obtenir ou renouveler le statut de salarié handicapé auprès du service public compétent bénéficie, sur justificatif, d'une autorisation d'absence rémunérée au titre des démarches administratives qu'il a à effectuer et ce dans la limite d'une journée par an fractionnable. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif.

JS VS ch
e) SL/OM

4.5.3 Intervention des organismes de placement spécialisés (OPS)

Les organismes de placement spécialisés (OPS) ont pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver une solution de maintien dans l'entreprise quand apparaît une inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail. Présents dans chaque département, ces services apportent, en collaboration avec les services de santé au travail ou les organismes de bilan et de formation, aides et conseils aux employeurs et salariés en situation de handicap.

Conformément aux dispositions légales lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement.

L'avis est précédé par une étude du poste effectuée par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail et d'un échange avec l'employeur et le salarié.

Le médecin du travail a la possibilité de proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi pour mettre en œuvre son avis, ses indications et propositions.

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis, les indications et propositions émises par le médecin du travail.

La proposition de reclassement faite par l'employeur prend en compte, après avis du CSE lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'établissement. L'avis du CSE est requis, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non.

Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'employeur doit prendre les mesures d'aménagement raisonnable pour permettre au salarié handicapé reconnu inapte d'être reclassé, en s'appuyant sur l'expertise des opérateurs spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées pour identifier les mesures appropriées. Si celles-ci sont identifiées, l'employeur est tenu de les mettre en place, sauf à démontrer qu'elles représentent une charge disproportionnée (en tenant compte notamment des coûts financiers qu'elles impliquent, de la taille et de l'organisation de l'établissement)

L'employeur est dispensé de rechercher un reclassement dans deux cas : lorsque l'avis d'inaptitude indique expressément que :

- tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé
- que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à son reclassement.

JS KS CL
CJ AL OK

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement.

Lorsque le contrat ne peut être maintenu, soit du fait d'une impossibilité de proposer un emploi correspondant aux indications du médecin du travail, soit de l'impossibilité de reclassement, avec l'accord du salarié licencié, concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de licenciement, l'établissement épaulera le salarié dans ses recherches.

4.6 Gestion des fins de carrière

Afin d'inciter l'employeur à maintenir les salariés handicapés âgés d'au moins 52 ans dans leur emploi jusqu'à la date prévisionnelle de leur départ à la retraite (dans un délai de 5 ans maximum), et pour aider l'employeur à maintenir le salaire tout en réduisant leur temps de travail, une aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière existe. Elle est prescrite par les OPS, s'adresse aux employeurs de personnes reconnues handicapées (ou en voie de l'être) en contrat à durée indéterminée. Pour un contrat à temps partiel avant la réduction du temps de travail, le montant de l'aide est proratisé.

Par ailleurs, lorsque les conditions sont remplies par le salarié, l'employeur s'engage à l'informer sur les dispositifs existants d'aménagement des fins de carrière (par exemple retraite progressive).

4.7 Développer les contrats de sous-traitance ou de prestation de service avec le secteur protégé et adapté

Indépendamment de l'effectif de l'établissement, les partenaires sociaux souhaitent valoriser le recours aux structures du secteur adapté et protégé (ESAT – établissements et services d'aide par le travail – et EA – entreprises adaptées), concourant ainsi à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap mais aussi à favoriser leur emploi ultérieur en milieu ordinaire.

Ces actions, même si elles ne procèdent pas d'embauches directes contribuent de manière constructive à l'insertion professionnelle.

5. SUIVI DE L'ACCORD

Un suivi de l'accord à travers une enquête sur l'emploi des personnes en situation de handicap sera réalisé tous les trois ans à partir de la date de signature de l'accord.

6. ENTREE EN VIGUEUR, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord entrera en application le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

JS
 (1)
 VS
 AL
 DPC

Il est révisable à tout moment par accord des parties signataires ou adhérentes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires. En cas de modification législative ou réglementaire sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, les parties s'engagent à le réviser en conséquence.

Chacune des organisations signataires ou adhérentes a la possibilité de le dénoncer totalement, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Dans ce cas, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois.

JS KS Ch
CJ SL OM

Paris, le 13 décembre 2018

Fait en 12 exemplaires originaux.

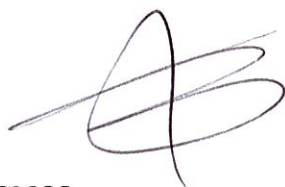
POUR LES ORGANISATIONS PATRONALES

Pour la FFNEAP



Jean SALMON

Pour le GOFPA



Karine SALVIGNOL

POUR LES SYNDICATS

Pour la F.E.P. – C.F.D.T. et la F.G.A.



Corinne LEH



Odile BAUDET-COLLINET

Pour le SNEC-CFTC



Christophe DUCROHET

Pour le SPELC



Bernard LEPERS