

ACCORD TRAVAILLEURS HANDICAPES

COMMENT LE FAIRE VIVRE ?

A partir de 2 expériences



NAISSANCE DE L'ACCORD

Accord national en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des personnes en situation de handicap

- Avant 2005, certains établissements du groupe remplissaient leur obligation.
- A partir de 2005, le taux d'emploi est <3%
- Volonté politique de l'entreprise
- Mutualisation des richesses et des faiblesses des sites
- Autonomie pour le choix des dépenses liées au handicap
- Accord négocié entre la direction et les OS puis validé par la DDTEFP



LE PRINCIPE DE L'ACCORD

- La contribution normalement versée à l'agefiph restent dans l'entreprise en contrepartie d'actions définies dans les axes prioritaires de l'accord.
- Simplification du financement des actions (demande simplifiée auprès de la mission handicap).
- L'entreprise fait sa DOETH chaque année (si plusieurs sites, 1 par site puis compilation au national)
- Commission de suivi de l'accord avec les OS
- Contrôle de la DDTEFP sur le respect des engagements

AXES PRIORITAIRES DES ACCORDS



- Suivi prioritaire des salariés handicapés en vue de leur maintien dans l'emploi
- Effort soutenu sur les recrutements, quelle que soit la nature du handicap sur l'ensemble des postes à pourvoir
- Actions de sensibilisation régulières
- Développement des relations avec le secteur protégé
- Améliorer l'accessibilité aux lieux de travail et à l'information/communication
- Développement du tutorat d'accompagnement des salariés handicapés



L'ORGANISATION

- Un service en central (mission handicap) est chargé de mettre en œuvre l'accord et d'apporter des moyens, des outils, du conseil aux différents sites (aide logistique, information, liste des actions menées, travaux réalisés par les entreprises adaptées, soutien, organisation de séminaire d'échange...)
- Un correspondant handicap sur chaque site est chargé de relayer l'information et de coordonner les actions locales.
- Chaque site définit ses priorités et ses moyens d'action.
- Un groupe de travail pluridisciplinaire propose des axes de travail et les met en œuvre



■ **SIMPLIFICATION DES DEMARCHES**

SUIVI DES SALARIES RQTH par l'AS pour le renouvellement des reconnaissances demande de nouvelle reconnaissances et demandes de financement (prothèses auditives/aménagement de poste)

DETECTION par le médecin du travail des salariés pouvant bénéficier d'une RQTH et coordination avec le service social (le médecin informe le salarié et l'adresse à l'AS pour constitution du dossier et complément d'information. Le médecin du travail remplit le certificat médical)



EXEMPLES D' ACTIONS

- **SENSIBILISATION/INFORMATION** : les 5 types de handicap (sets de table)
les travaux réalisés par les ESAT pour l'entreprise
mise en situation avec l'intervention d'une association chiens guides d'aveugles (parcours canne blanche et chiens)
quizz avec remise de récompenses
pièce de théâtre et conférence
- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI** : poste adapté ; adaptation d'un véhicule pour l'acheminement du courrier
- **TRAVAIL ADAPTE** : ESAT pour espaces verts sur une partie du site (contraintes risques)
- **RECRUTEMENT** : étude de poste pour remplacement maternité, insertion intérimaire RQTH (craintes ou motivation des collègues de travail et du hiérarchique)



CONCLUSION



LES POINTS DE VIGILANCE

- Volonté profonde et continue
- Demande du temps
- Humilité quant aux objectifs
- Bonne connaissance de l'entreprise
- Utiliser les outils de communication



LES POINTS FORTS

- Volonté/engagement de la direction de l'entreprise
- Dynamique de groupe
- Responsabilité de tous les partenaires (achats, direction, hiérarchiques, médical, élus, communication...) Le handicap est l'affaire de tous les acteurs de l'entreprise
- Existence d'un correspondant handicap
- Créativité et recul des limites
- Budget souvent important du fait de la mutualisation
- Participation à un réseau pour échange d'information