

# **ACCORD RELATIF A LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DES PERSONNES PORTEUSES DE HANDICAP**

## **Branche de l'enseignement privé à distance**

### **Texte commun des partenaires sociaux**

#### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche de l'enseignement privé à distance souhaitent mettre en place un accord sur développement de l'emploi des travailleurs porteurs de handicap dans le but de servir de cadre à la négociation des entreprises, en application 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 porteuses de handicap.

Compte tenu du nombre important d'établissements de la branche non visés par l'obligation d'emploi de personnes porteuses de handicap, cet accord veut impulser un effort général mais proportionnel aux moyens et à la taille des établissements.

Les partenaires sociaux souhaitent dans un premier temps :

- améliorer la prise de conscience des entreprises de la branche quant à l'obligation d'emploi des travailleurs porteurs de handicap, par une démarche pédagogique et pragmatique,
- sensibiliser les établissements aux modalités de mise en œuvre de l'obligation d'emploi et aux intérêts économiques et sociaux qui en découlent,
- encourager toutes les initiatives permettant l'emploi, direct ou indirect, le maintien en poste des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi,
- mobiliser au niveau national et régional les acteurs et réseaux afin d'atteindre ces objectifs.

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 porteurs de handicap 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 porteurs de handicap,
- les passerelles sous-jacentes entre l'accompagnement humain et professionnel des stagiaires de la formation professionnelle et celui des personnes porteuses de handicap.

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 porteurs de handicap 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 porteuses de handicap, 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 de l'Enseignement privé à distance.

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**

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 ».

## **3. Objet de l'accord**

Cet accord vise à développer l'insertion, l'embauche, l'intégration, le maintien dans l'emploi et la formation des salariés porteurs de handicap 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'entreprise de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs porteurs de handicap 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 du présent accord pour :

- assurer le suivi et évaluer la mise en œuvre de l'accord de branche,
- préparer la négociation triennale de la branche sur l'emploi des travailleurs porteurs de handicap visée par l'article L 2241-5 du Code du Travail.

La Commission de suivi aura également pour mission de veiller à l'évolution de la situation de la branche sur l'emploi des personnes porteuses de handicap et de proposer de nouveaux objectifs.

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 favoriser une information fiable et accessible tant sur la démarche de branche que sur les moyens permettant de développer l'emploi des travailleurs porteurs de handicap. Les partenaires sociaux auront donc à mettre au point des outils permettant :

. **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 porteuses de handicap

. **une sensibilisation** en direction des salariés - porteurs de handicap ou non - et des institutions représentatives du personnel pour permettre l'intégration de la personne porteuse de handicap,

. **une sensibilisation** aux modalités et aux conséquences de la reconnaissance du handicap (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - RQTH -), étant rappelé que cette démarche reste personnelle et volontaire de la part de l'intéressé.

## **6. Faciliter l'insertion et l'embauche des salariés porteurs de handicap**

La branche estime que le développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap 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 débiter 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 pour donner à ces candidatures une approche concrète,
- la sensibilisation et/ou la formation des personnes participant au processus de recrutement notamment l'AGEFIPH,
- la formation des salariés en vue de faciliter l'intégration des travailleurs porteurs de handicap.

## **7. Développer le maintien dans l'emploi des salariés porteurs de handicap**

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.

## **8. Prévoir l'évolution de l'emploi des salariés porteurs de handicap**

Le salarié porteur de handicap 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 porteurs de handicap ne sont nullement prioritaires du fait de leur handicap par rapport aux salariés valides de l'entreprise.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières (GPEC), les entreprises et la branche, en liaison avec les 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 porteurs de handicap 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 porteurs de handicap 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.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension mais il est d'ores et déjà applicable aux adhérents de la CHANED.

### **Signataires**

SNEPL CFTC

Chaned

FEP CFDT

SYNEP-CFE-CGC

SNPEFP-CGT