

Le traitement du handicap dans les accords non agréés en Auvergne-Rhône-Alpes

Novembre 2019

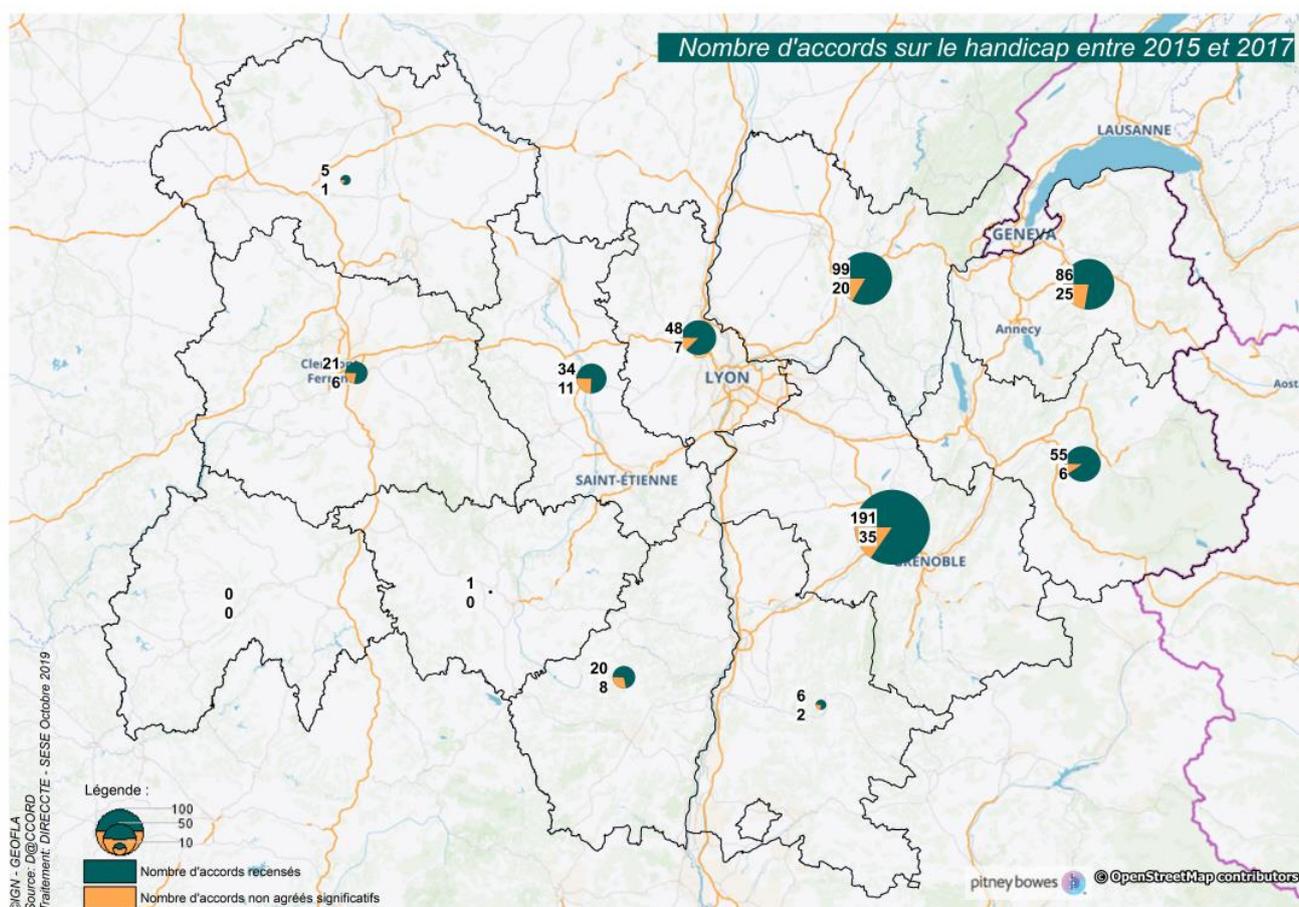
DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



Analyse du contenu relatif au handicap des accords spécifiques non agréés ou issus de la NAO

Le thème du handicap est inscrit dans la négociation annuelle obligatoire (NAO) des entreprises depuis la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (articles L2242-13 et 14 du code du travail). L'obligation de négocier a pour objectif de favoriser la conclusion d'un accord de droit commun ou d'un accord spécifique agréé par l'Etat sur l'insertion et l'emploi de travailleurs handicapés.

Entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017, 3% des accords signés en région (soit 566) mentionnent le sujet du handicap, selon une répartition départementale inhabituelle par rapport à des indicateurs comme par exemple le nombre d'établissements ou des salariés totaux (cf. ci-dessous). La répartition des 566 accords signés en région sur la période étudiée donne en effet une place prépondérante à l'Isère qui représente un tiers d'entre eux. L'Ain (17%) et la Haute-Savoie (15%) viennent ensuite. Les mêmes départements sont les plus représentés s'agissant des accords non agréés significatifs.



Ces accords peuvent être de groupe, d'entreprise ou d'établissement et sont déposés auprès du préfet de département où est situé le siège de l'entreprise (mandatée ou dominante s'agissant d'un groupe). Par commodité, nous emploierons le terme d'entité pour désigner ces différents niveaux.

Parmi les accords répertoriés, on dénombre *50 accords spécifiques au handicap* (pour 48 entités) pour lesquels un agrément a été délivré par l'Etat au niveau régional. Pour le reste, *121 accords issus de la NAO ou accords spécifiques non agréés* sont retenus dans notre analyse parce qu'ils développent un tant soit peu des intentions, objectifs ou engagements sur le sujet et sont donc à ce titre significatifs. Parmi ces 121 accords, 10 sont spécifiques aux TH (dont 3 sont reliés à un accord de groupe agréé plus large), 4 accords issus de la NAO font référence à un accord de groupe agréé sur le handicap et 3 autres mentionnent une réflexion sur la mise en place d'un accord spécifique sans qu'une suite y ait été donnée. Les 395 autres accords qui mentionnent le handicap, évoquent entre autres leur effectif de travailleurs handicapés, leur taux d'emploi, leur contribution à l'AGEFIPH sans indication sur le déploiement d'actions significatives. Nous centrerons le propos essentiellement sur les 121 accords non agréés et significatifs.

Tableau n°1 - Les accords TH entre 2015 et 2017

Accords mentionnant le handicap 566			
Accords spécifiques agréés 50		Accords non agréés 516	
		Accords non agréés significatifs : 121	Accords non agréés non significatifs : 395
<i>Source : Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, D@ccord</i>		dont spécifiques : 10	

Les sources de données :

Déclarations obligatoires de l'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) :

Tout établissement du secteur privé et les établissements publics industriels et commerciaux de 20 salariés ou plus en équivalent temps plein doivent avoir un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6% de l'effectif total. A ce titre, ils remplissent annuellement une déclaration qui fait état du résultat vis-à-vis de cette obligation légale. Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution financière à l'Agefiph. Les entreprises appliquant un accord sur l'emploi des personnes handicapées agréé par l'État sont considérées comme remplissant totalement leur obligation à condition de financer les actions prévues à hauteur de ce qui aurait dû être versé à l'Agefiph à défaut d'accord.

La base DACCORD-NG

Cette base permet d'accéder au contenu des accords d'entreprise déposés dans les unités départementales des Direccte.

Un recours plus fort à l'emploi direct et à la sous-traitance avec un accord

Les 121 accords retenus dans notre analyse représentent 113 entités, essentiellement des entreprises dont le siège social se situe dans la région. En 2016¹, 98 entités sont à la fois actives et ont renseigné une DOETH. Comme pour l'ensemble des établissements assujettis, leur modalité de réponse à l'OETH passe fortement par l'emploi direct de travailleurs handicapés. La quasi-totalité recourt à l'emploi direct (98% contre 83% pour tous les établissements assujettis). Autre modalité de réponse à l'OETH, le recours à la sous-traitance au secteur protégé ou adapté est bien plus marqué dans ces entités que pour l'ensemble des établissements assujettis (74% contre 44%). Enfin, la part des établissements n'atteignant pas un taux d'emploi de 6% et versant une contribution financière à l'Agefiph est en proportion similaire (48% contre 46%).

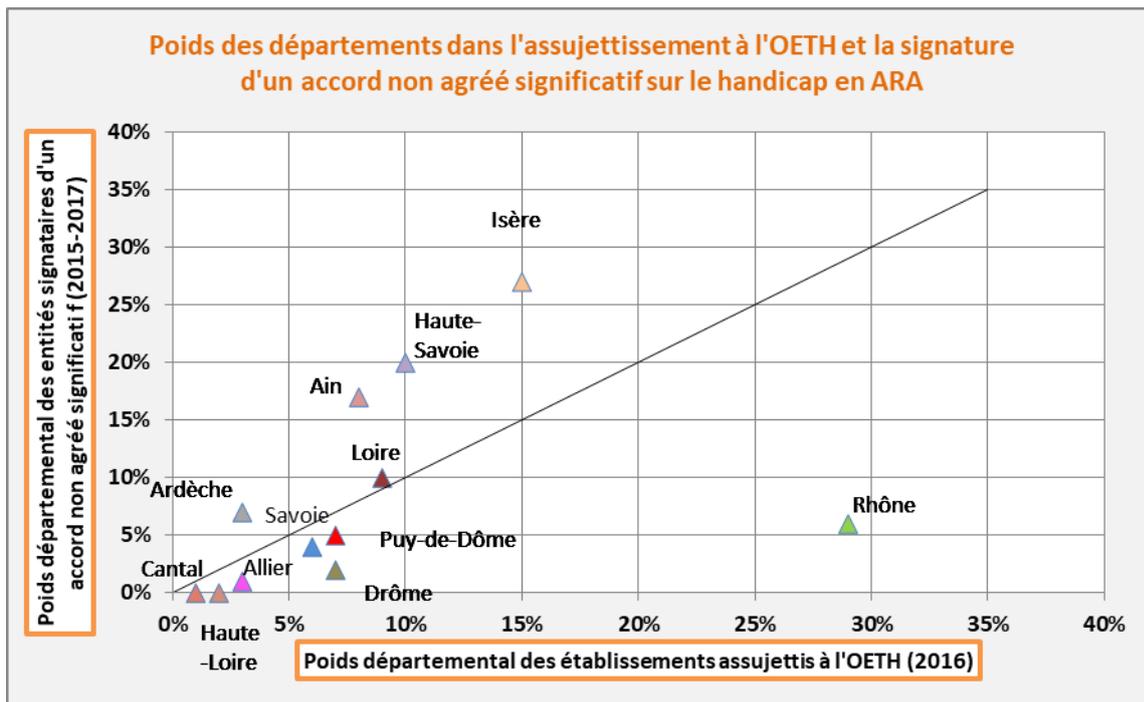
Trois départements qui regroupent 1/3 des établissements assujettis concentrent 2/3 des accords non agréés significatifs

La répartition par département des 113 entités ayant signé un ou deux accords dans la période permet de distinguer trois départements qui en concentrent les deux tiers (cf. graphique n°1): l'Isère (27% de l'ensemble), la Haute-Savoie (20%) et l'Ain (17%). Tous les autres départements ne dépassent pas le seuil de 10%.

Comparée à la répartition des 12 191 établissements assujettis à l'OETH en 2016, deux éléments ressortent: la surreprésentation de ces trois départements et la forte sous-représentation du Rhône qui représente 6% des entités ayant signé en région un accord non agréé significatif sur le handicap (10% en incluant les accords non significatifs) pour 29% d'établissements assujettis. On peut se demander si les établissements du Rhône sont davantage couverts par des accords signés hors région sans avoir les éléments statistiques pour réponse. On note toutefois que cet écart ne se vérifie pas en ce qui concerne les 1 500 établissements de la région couverts par un accord spécifique agréé par l'Etat en 2016 puisque le Rhône représente à lui seul 33% des établissements couverts par ce type d'accord (cf. graphique n°2).

¹ Les données DOETH disponibles les plus récentes sont de 2016.

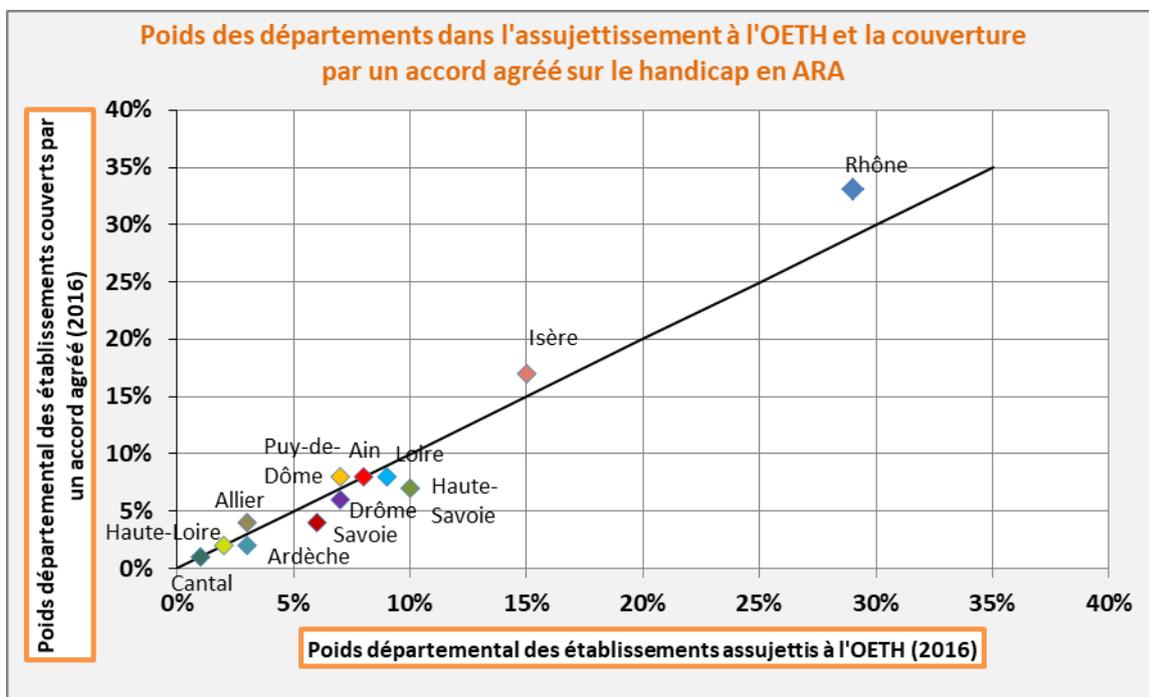
Graphique n°1



Lecture : le département de l'Ain représente 8% des établissements assujettis au niveau régional et 17% des entités signataires d'un accord non agréé significatif (c'est-à-dire mentionnant le handicap et prévoyant des mesures).

Source : Agéfiph-Dares, DOETH / Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, D@ccord

Graphique n°2



Lecture : Le département de l'Ain représente 8% des établissements assujettis au niveau régional et 8% des entités couvertes par un accord agréé.

Source : Agéfiph-Dares, DOETH

Le faible nombre d'accords non agréés retenus ne permet pas d'avoir un détail par taille d'entité signataire ou secteur d'activité qui soit pertinent au niveau départemental. Toutefois, ce détail peut être observé au niveau régional.

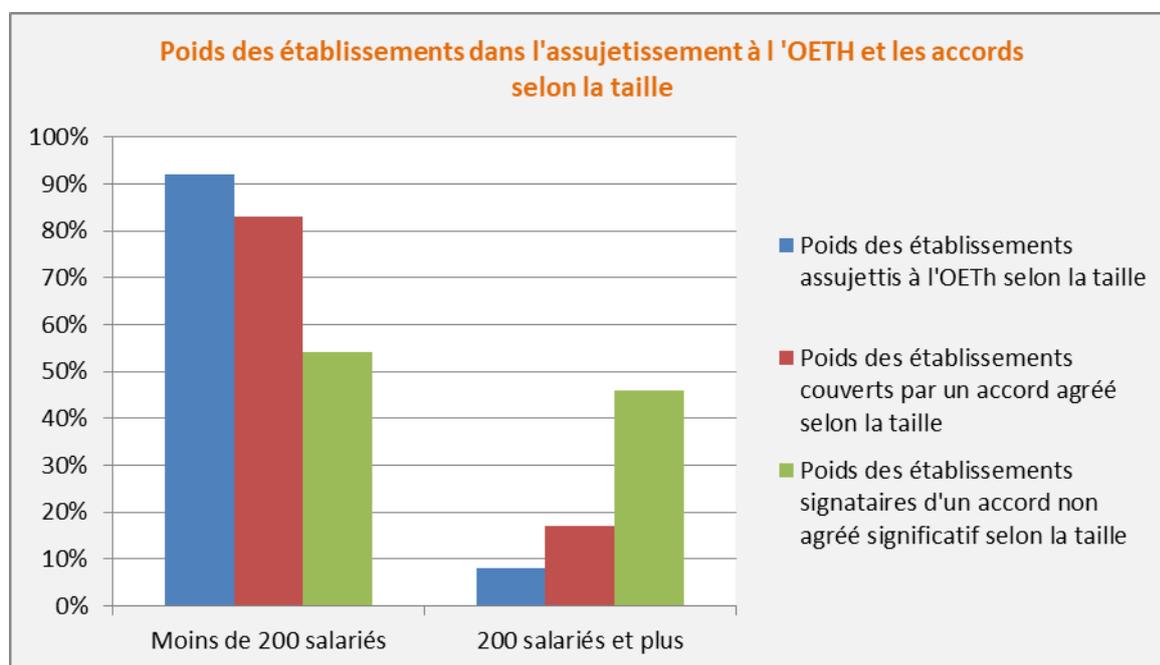
Les établissements de 200 salariés et plus et ceux de l'industrie sont surreprésentés dans les accords non agréés significatifs

La taille des entités ayant conclu ces 121 accords est de de 200 salariés et plus pour 46% d'entre elles (cf. graphique n°3). Cette proportion est largement supérieure à celle des établissements de même taille assujettis à l'OETH (8% en 2016), y compris ceux couverts par un accord agréé sur le handicap (17%).

Le secteur tertiaire est sous-représenté parmi les entités signataires de ces accords comparativement à son poids parmi les établissements assujettis à l'OETH (47% contre 63%. Cf. graphique n°4). A l'inverse, le secteur industriel est surreprésenté (45% contre 26%). Le secteur de la construction représente quant à lui 7% des entités signataires pour 10% d'établissements assujettis à l'OETH.

Cette répartition des accords non agréés est complètement inverse de celle des accords spécifiques sur le handicap agréés par l'Etat. En effet, le secteur tertiaire représente 85% des établissements couverts par un accord agréé contre 12% pour l'industrie et 3% pour la construction.

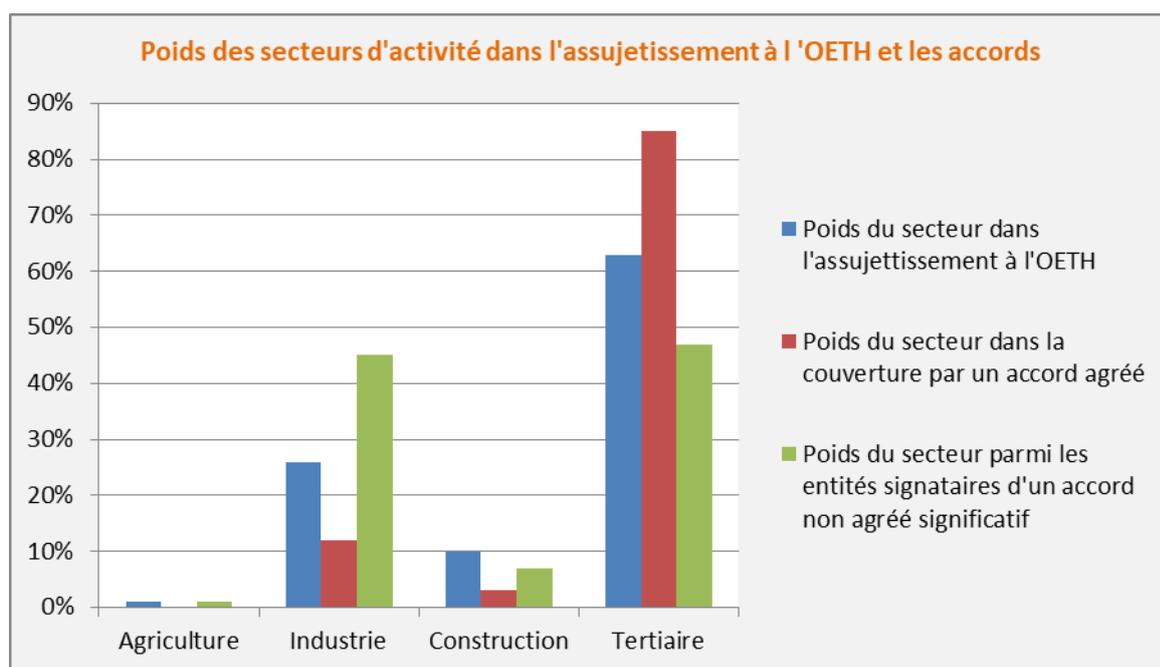
Graphique n°3



Lecture : les établissements de moins de 200 salariés représentent 92% des établissements assujettis au niveau régional, 83% des établissements couverts par un accord agréé et 54% des entités signataires d'un accord non agréé significatif

Source : Agéfiph-Dares, DOETH / Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, D@ccord

Graphique n°4



Lecture : le secteur industriel représente 26% des établissements assujettis au niveau régional, 12% des établissements couverts par un accord agréé et 45% des entités signataires d'un accord non agréé significatif

Source : Agéfiph-Dares, DOETH / Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, D@ccord

Une adhésion unanime des organisations syndicales aux accords non agréés dans 7 cas sur 10

Dans la moitié des cas, la négociation des accords non agréés issus de la NAO mentionnant le handicap ou spécifiques à celui-ci a eu lieu avec la seule organisation syndicale présente. Logiquement, la proportion d'entités avec une seule OS est largement plus importante dans la tranche de moins de 200 salariés (71%). Le secteur tertiaire (61%) et surtout de la construction (77%) ont majoritairement été concernés par ces négociations bilatérales. Ce n'est pas le cas du secteur industriel où dans 64% des cas, plusieurs organisations syndicales étaient présentes pour négocier l'accord.

Dans le cas de négociations avec plusieurs organisations syndicales, l'adhésion unanime des OS est réalisée sept fois sur dix. Elle l'est même 9 fois sur 10 dans les entités moins de 200 salariés. A noter que pour ce qui concerne les accords agréés signés en région, l'unanimité se réalise dans 8 cas sur 10².

Si la présence des diverses organisations syndicales est très variable dans les entités ayant signé un accord avec plusieurs OS, globalement, le taux d'adhésion de chacune d'entre elles se situe à un niveau élevé, de 83% pour la CGT à 100% pour l'UNSA (cf. tableau n°2). Quelle que soit l'OS, le taux d'adhésion est supérieur dans les entités de moins de 200 salariés.

² *Le maintien dans l'emploi dans les entreprises ayant signé un accord sur le handicap en Auvergne-Rhône-Alpes – GRAFF Didier, SEON Martial, Direccte Auvergne-Rhône-Alpes, Novembre 2018*

Tableau n°2 – Taux de présence et d’adhésion des organisations syndicales dans les entités ayant signé un accord non agréé significatif et comptant plusieurs OS

Organisations syndicales	Taux de présence	Taux d’adhésion
CGT	43%	83%
CFDT	50%	90%
CGT-FO	32%	92%
CFTC	18%	92%
CFE-CGC	32%	97%
UNSA	9%	100%

Par secteur d’activité, on note un taux d’adhésion plus élevé dans le tertiaire que dans l’industrie pour trois OS (CFDT, CGT-FO et CFTC), équivalent pour deux OS (CGT et UNSA) et plus élevé dans l’industrie pour une OS (CFE-CGC).

Faiblesse du contenu relatif au handicap dans les accords non agréés

A. Diagnostic ou problématique sur l’emploi

On peut considérer que cinq accords non agréés significatifs font état de ce qui s’apparente à un diagnostic de l’emploi des TH, dont trois se réduisent à un état de l’évolution des effectifs. Cinq autres accords évoquent un document (rapport, bilan...) existant sur le thème et deux autres en font un objectif. Par ailleurs, 37 accords (30% de l’ensemble) abordent l’emploi des TH uniquement par le prisme de l’OETH. Enfin, pour la majorité d’entre eux (59%) aucun élément lié à l’emploi des TH n’est donné. Il est à noter que les accords spécifiques au handicap ne se distinguent pas des accords NAO sur l’existence ou non d’un diagnostic.

B. Les mesures prévues par les accords

Dans trois accords sur quatre, il n’y a qu’une ou deux mesures de prévues et ce, même lorsque l’adhésion à l’accord est unanime. Ce n’est toutefois pas le cas des entités ayant signé un accord spécifique non agréé qui dans 75% des cas prévoient au moins cinq mesures.

Dans le contenu des accords non agréés faisant état du handicap, aucune mesure particulière ne revient massivement. Quatre types de mesures cependant se détachent (cf. tableau n°3) :

1. le recours à des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs avec un ESAT ou une entreprise adaptée (41% des accords)

Cette mesure est prévue à même hauteur dans les établissements de moins de 200 salariés et dans ceux de 200 salariés et plus (41%) et légèrement plus dans l’industrie (44% contre 41% dans le tertiaire).

Une clause intéressante :

Recours à un annuaire des entreprises du secteur protégé précisant leur type d'intervention diffusé sur handeco.org. Systématiser dans les appels d'offre le recours au secteur adapté et protégé.

2. la sensibilisation du personnel ou des IRP à la problématique du handicap ou, plus rarement, un moyen de repérage des salariés pouvant prétendre à une reconnaissance de travailleur handicapé (37% des accords).

Ce type de démarche est un peu plus pratiqué dans les établissements de 200 salariés et plus (40% contre 35% pour les autres) et dans le secteur tertiaire (43% contre 36% dans l'industrie).

Une clause intéressante :

Sensibilisation de l'encadrement à l'emploi de travailleurs en situation de handicap réalisée soit par le référent handicap soit par un représentant du secteur adapté ou protégé.

3. les études et aménagements matériels, organisationnels ou horaires de poste (32% des accords).

Ces mesures qui relèvent typiquement du maintien dans l'emploi sont légèrement plus présentes dans les entités de 200 salariés et plus (34% contre 30% pour les autres) mais surtout plus présentes dans le secteur industriel (40% contre 30% dans le tertiaire).

Une clause intéressante :

Démarche concertée avec le SAMETH et le médecin du travail pour faciliter le maintien dans l'emploi. Afin d'assurer une pérennité et une pertinence optimale aux aménagements de poste validés dans ce cas de figure, ceux-ci devront faire l'objet d'un groupe de travail préalable avec l'ensemble des personnes concernées par l'aménagement (responsable de service, RRH, responsable sécurité, service maintenance et salariés concernés...). Mettre en relation le salarié concerné avec l'assistance sociale de la CARSAT au besoin afin qu'elle puisse l'informer de ces droits.

4. le recrutement et l'intégration de nouveaux salariés et l'accueil de stagiaires ou d'alternants (30% des accords).

Comme les mesures de sensibilisation et de manière plus prononcée, ce type de mesure est davantage prévu dans les entités de 200 salariés et plus (36% contre 24% pour les autres) et le secteur tertiaire (34% contre 25%).

Une clause intéressante :

Module de formation « intégration des collaborateurs en situation de handicap » adressé aux managers pour adapter comportement et méthode favorable à l'accueil et au management.

Module d'accompagnement de l'équipe où sera intégré le collaborateur si le handicap ou les restrictions d'activité peuvent avoir un impact sur le quotidien dans l'entité d'accueil.

Les autres mesures que l'on retrouve dans les accords sont peu récurrentes : mise en place d'un appui interne (référénts handicap par exemple) ou externe (16%), suivi individuel ou accompagnement des salariés handicapés (14%), mesures de mobilité (11%)...

A noter toutefois qu'au moins une des mesures de maintien dans l'emploi (suivi individuel ou accompagnement, études et aménagements de poste, mobilité) est présente dans un accord sur deux.

Autre clause intéressante :

Existence d'une cellule de coordination (SST, service social du préventeur, correspondants handicap, représentant interne qualité de vie au travail)

Cette cellule a pour mission de :

- signaler les difficultés rencontrées par l'ensemble des salariés et plus particulièrement par les personnes en situation de handicap dans le cadre de l'exercice de leur emploi afin de coordonner la prise en compte des mesures nécessaires et adaptées à chacune des situations.
- participer à l'élaboration et au suivi des mesures d'aménagements de poste et d'accompagnement médico-professionnelles et/ou sociales.
- proposer des actions à visée préventive (formation, information)

Les informations qui pourraient être partagées dans le cadre des travaux à portée collective tiennent compte des obligations liées au secret professionnel.

Tableau n°3 – Les mesures prévues sur le handicap dans les accords non agréés

Recours à un ESAT/EA	41%
Sensibilisation ou repérage	37%
Etudes ou aménagements de poste	32%
Recrutement/accueil de stagiaires/intégration	29%
Appui interne ou externe	16%
Suivi individuel ou accompagnement	14%
Mobilité ou postes allégés	11%
Accessibilité des locaux ou du poste	10%
Formation ou évolution professionnelle	9%
Autorisation d'absence	7%
Compensation du handicap	7%
Prévention	5%
Aides financières (CESU préfinancé, prime)	4%

Dans un contexte de forte adhésion des syndicats à ce type d'accord, l'absence particulière d'une mesure dans les accords ne produit pas d'effet sur le refus de signature des organisations syndicales.

Le cas de la construction :

Le cas des neuf accords relevant de la construction est à part car la mesure la plus développée (6 accords sur 9) est la mise en place d'un appui interne ou externe (association fondée par un grand groupe du secteur). Viennent ensuite le recours à la sous-traitance (3 accords sur 9) et les actions de sensibilisation (2 accords sur 9).

Le cas des accords spécifiques sur le handicap :

Parmi les 10 accords spécifiques non agréés sur le handicap, une mesure est systématiquement présente : les études et aménagements matériels, organisationnels ou horaires de poste. Cela est à mettre en parallèle avec les accords spécifiques agréés par l'Etat qui recourent presque unanimement à ce type de mesure.

Les trois autres mesures que l'on retrouve le plus fréquemment dans l'ensemble des accords sont également les plus plébiscitées dans ce type d'accord. Le recours à la sous-traitance et les actions de sensibilisation ou de repérage des salariés en situation potentielle ou avérée de handicap sont prévues à huit reprises et les actions de recrutement et d'intégration de nouveaux salariés ou l'accueil de stagiaires et alternants sont prévues à sept reprises.

C. Le suivi ou l'évaluation des accords

Parmi les 121 accords analysés, 20 prévoient des modalités de suivi de l'accord (17% de l'ensemble), souvent dans le cadre du CE ou CHSCT. Les accords spécifiques en prévoient davantage en proportion (8 sur 10).

D. Les désaccords

Les procès-verbaux de désaccords entre direction et organisations syndicales à l'issue de la NAO comprennent à 69 reprises le thème du handicap (soit pour 5% d'entre eux). On note à nouveau une particularité du Rhône qui ne compte aucun désaccord répertorié comprenant ce thème.

Le thème du handicap ne fait cependant explicitement partie des causes du désaccord que dans 7 cas (cf. encadré ci-après). C'est la confirmation d'un sujet relativement consensuel mais aussi du fait que les OS ont peu souvent de revendications sur le sujet. D'ailleurs notre précédente enquête sur les accords TH agréés montrait que les directions d'entreprises étaient systématiquement à l'origine des accords.

Encadré n°1 : Etat des désaccords sur le handicap

1 demande de renouvellement ou de maintien des effectifs TH / refus de la direction.

1 demande de respect du seuil minimal des 6% / refus de la direction qui juge l'atteinte impossible.

1 demande d'un accord spécifique sur les formations/promotions des TH / fin de non-recevoir de la direction qui estime que la situation des TH est déjà prise en compte.

1 demande d'amélioration de l'intégration des TH et d'information aux TH + aménagements pour TH / La direction dit se reposer sur le médecin du travail qu'elle suit.

1 demande de porter l'effectif TH à 10% en CDI / refus de la direction qui déclare respecter l'OETH.

1 demande d'un inventaire des postes susceptibles de pouvoir être occupés par des TH pour améliorer le recrutement / Tous les postes sont ouverts aux TH selon la direction et un inventaire relèverait de la discrimination.

1 demande d'un accord spécifique / La direction répond remplir son OETH et prévoit volet spécifique dans accord GPEC.



Directeur de la publication : Jean François BENEVISE
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes
Service étude, statistique et évaluation (SESE)
Etude réalisée par Didier GRAFF,

Tour Swisslife - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr>

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2019