

oeth

HANDICAP AU TRAVAIL ET PRÉVENTION
DES RISQUES DE SANTÉ



REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
SUIVEZ
LE GUIDE



TABLE DES MATIÈRES



8
**BALAYER
LES IDÉES REÇUES :
UNE ÉTAPE
INDISPENSABLE**



16
**RECRUTER,
ACCOMPAGNER,
FORMER,
SENSIBILISER,
ANTICIPER,
INNOVER :
ADOPTER
LE RÉFLEXE OETH**



20
**L'ACCORD OETH,
UN CADRE POUR
AGIR ET VOUS
ACCOMPAGNER**



26
**LE CONSEIL
OETH
À PORTÉE
DE MAIN**



32
**L'ACCORD OETH
RELATIF À
L'OBLIGATION
D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS
HANDICAPÉS**

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, AU CŒUR DE LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP DANS NOS ÉTABLISSEMENTS.

Convaincue que la prise en compte du handicap au sein de nos établissements concerne l'ensemble de leurs parties prenantes, l'OETH associe employeurs et salariés. Depuis plus de 25 ans – et donc bien avant la loi du 11 février 2005 –, ils gèrent l'accord de manière paritaire, orientent ses actions, négocient notre accord et vérifient l'efficacité des actions menées.

Sur le terrain, les représentants du personnel travaillent en étroite collaboration avec les directions des établissements, les acteurs RH, les médecins du travail, les salariés concernés et d'éventuels experts extérieurs. Ensemble, ils recherchent et mettent en place les solutions qui permettront aux salariés de nos établissements de pouvoir continuer à travailler malgré une situation de handicap, de prévenir leur inaptitude professionnelle et de préserver leur santé. Ils veillent également à l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés et, par voie de conséquence, à la prévention du handicap.

L'OETH forme les représentants du personnel, répond à toutes leurs questions et les accompagne dans le déploiement des solutions au sein de leur établissement. **L'OETH les aide aussi à balayer les très nombreuses idées reçues existant sur le sujet.**

L'OETH crée et met également des outils à la disposition des représentants du personnel afin de les aider à présenter la notion de travailleur handicapé, l'intérêt de ce statut et les différents types d'accompagnement dont il permet de bénéficier. Car nous en sommes convaincus : accompagner les salariés en situation de handicap permet de préserver leur santé, sans nuire à leur carrière, d'éviter leur inaptitude lorsque c'est possible, mais aussi à toute l'organisation d'être plus efficace et bienveillante.

L'OETH se tient aux côtés des représentants du personnel et à leur disposition afin de les aider à déployer la politique handicap de leur établissement à travers :

- l'expertise de ses conseillers permanents, prêts à répondre à leurs questions et à leur apporter des réponses sur mesure ;
- des formations, mais aussi le partage d'expériences et de ressources (formation, dispositifs de communication...) sur le site Internet OETH.org ;
- l'aide au financement des mesures et projets spécifiques d'aide à l'emploi et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, via l'espace dédié de notre site OETH.org.

L'OETH est heureuse de mettre cette expertise à la disposition des représentants du personnel des établissements de la branche professionnelle. Ce guide vous permettra de (re)découvrir nos différents types et modalités d'accompagnement.

Nous vous en souhaitons bonne réception et bonne lecture. Les équipes de l'OETH se tiennent à votre disposition pour répondre à toute question et vous accompagner.

Olivier LEGENDRE, Directeur de l'OETH

PRENDRE EN COMPTE LE HANDICAP AU SEIN DE NOS ÉTABLISSEMENTS : LE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, ACTEUR DE PREMIER PLAN

L'INFORMATION EST SOUVENT LA PREMIÈRE ÉTAPE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Interlocuteur naturel et de confiance du salarié lorsque celui-ci connaît une difficulté dans son emploi, le représentant du personnel informe le salarié et veille à la bonne prise en compte de ses besoins spécifiques dans son travail. Cette mission d'information est primordiale, car la méconnaissance du sujet par les salariés est souvent totale, quand leurs quelques connaissances ne sont pas juste erronées. L'une des spécificités de nos métiers est que le handicap y est trop souvent associé à des pathologies lourdes et très contraignantes. Les salariés peuvent, tout d'abord, ignorer ce que désigne exactement la notion de travailleur handicapé.

Ils ne s'imaginent que rarement concernés, parfois à tort. Ils ont du mal à concevoir qu'un problème de dos (pourtant très handicapant dans nos métiers !), un diabète, une maladie invalidante ou chronique puissent être considérés comme un handicap.

L'information commence donc par un travail de dédramatisation. Vient ensuite l'information pure sur le type d'accompagnement dont le salarié peut bénéficier et les bénéfices apportés par le statut en termes de bien-être au travail. L'impact va plus loin encore puisque l'on sait d'expérience que l'information et donc la communication, sur le sujet à destination des salariés est un outil essentiel, sinon le premier, de prévention de l'inaptitude.

Le représentant du personnel a pour mission première de rassurer le salarié. Que ce soit sur la confidentialité de sa démarche, sur l'absence de conséquence sur ses possibilités d'évolution professionnelle, ou parfois même sur sa rémunération. Indéniablement, le sujet peut susciter de nombreuses craintes qu'il est nécessaire de dissiper.

UN ACTEUR CLÉ DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Membre, à part entière, de l'équipe interdisciplinaire qui accompagne le salarié et son employeur dans la prise en compte du handicap et la recherche de solutions adaptées, le représentant du personnel est sans doute la personne indispensable pour anticiper les choses et prévenir l'inaptitude. Cela commence par l'information du salarié sur la nécessité et les modalités de la visite de pré-reprise avec le médecin du travail lors d'un arrêt maladie. Le représentant du personnel peut avoir un rôle déterminant durant l'arrêt du salarié puisqu'à l'inverse de l'employeur, il est légalement en mesure d'être en contact avec lui.

Le représentant du personnel fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire et valide le choix final de la solution auprès de l'OETH.





Le handicap est un sujet dont il faut parler !

"Nous allons au-devant des salariés en arrêt de travail afin de comprendre les raisons de leur arrêt et de préparer au mieux leur retour, s'ils ont envie d'en parler. Nous expliquons à tous les salariés, mais aussi aux directeurs d'établissement, la notion de travailleur handicapé et les mesures qui peuvent être mises en place. Ces étapes sont indispensables pour balayer les idées reçues et améliorer les conditions de travail de tout un chacun. C'est un travail de chaque instant, qui s'inscrit dans la durée. Les salariés mettent parfois plusieurs mois avant de reconnaître leurs difficultés et d'accepter d'être accompagnés. Souvent, je leur recommande aussi d'expliquer leur situation et leurs besoins spécifiques à leurs collègues ; cela peut éviter bien des incompréhensions et des conflits. La sensibilisation au handicap est primordiale."

Bruno DELHOMME,

Délégué du personnel, Référent handicap, Fondation Diaconesses de Reuilly, CFTC.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI : QUI FAIT QUOI ?

L'une des premières bonnes pratiques prônées par l'OETH est de déterminer en interne le rôle de chaque acteur du maintien dans l'emploi et d'informer l'ensemble, du rôle de chacun. Ci-dessous, un schéma présentant les rôles principaux tenus par chaque acteur :



Le représentant du personnel est un interlocuteur de confiance.

"Notre rôle est de représenter et d'informer les salariés et non de nous substituer à eux. Nous agissons principalement à deux niveaux, curatif et préventif :

- *nous guidons les salariés pouvant avoir des besoins spécifiques en raison d'un handicap ou d'un problème de santé. Nous les écoutons, les informons des possibilités offertes par l'accord OETH et les orientons vers les bons interlocuteurs.*
- *nous alertons les différentes instances de l'établissement lorsque les conditions de travail nous semblent présenter un risque pour la santé des salariés et participons à la recherche d'améliorations.*

Notre proximité naturelle avec les salariés fait des représentants du personnel des interlocuteurs de confiance, sur lesquels ils peuvent s'appuyer. La connaissance de notre établissement nous permet d'aider les salariés à trouver le bon interlocuteur et les accompagner si nécessaire. Contrairement à certaines idées reçues, nous travaillons dans le double intérêt concordant du salarié et de son employeur. Si les salariés sont en bonne santé, l'établissement se portera mieux. Les dispositifs de l'accord OETH sont extrêmement intéressants, y compris en matière de prévention, mais ils sont encore parfois mal connus. Nous aidons à mieux les faire connaître, à faire progressivement évoluer l'image du handicap et des travailleurs handicapés au sein de nos établissements. Ils sont des travailleurs comme les autres. Les mentalités doivent encore évoluer sur le sujet."

Colette ALSAFRANA, CFDT.

LE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL, ÉGALEMENT ACTEUR DE LA PRÉVENTION DU HANDICAP

Veiller à la qualité des conditions de travail est au cœur des missions du représentant du personnel. À ce titre, il est un acteur de la prévention à part entière. En alertant la direction de son établissement, en proposant des possibilités d'améliorations, il peut agir dans le strict cadre de sa mission et prévenir certaines situations de handicap.

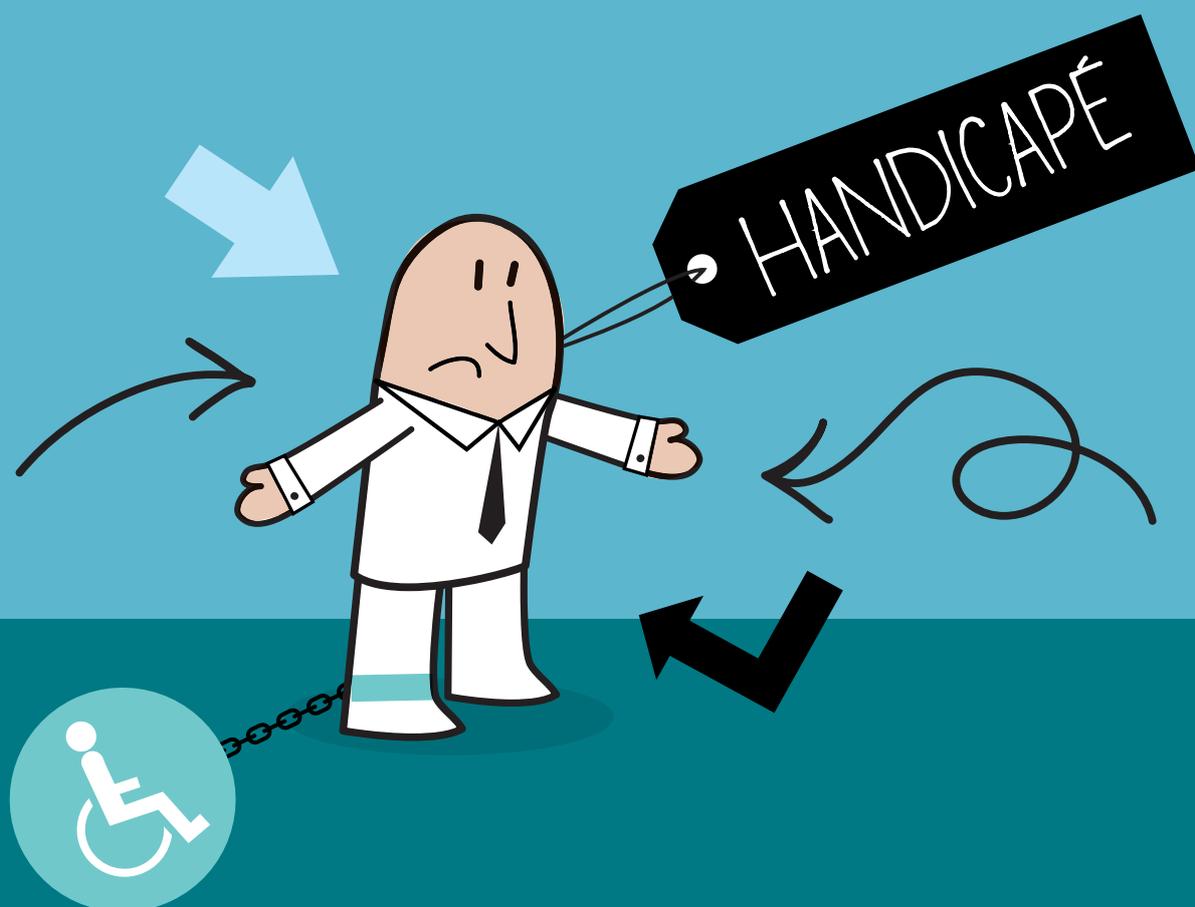


// La prévention du handicap, une mission de chaque instant.

"En tant que référente handicap à l'AHNAC, j'interviens dans tous les CHSCT du groupe afin de sensibiliser au handicap les représentants du personnel. Je leur donne les moyens d'agir sur un sujet dont ils n'imaginent pas toujours le lien avec les enjeux de santé et de bien-être au travail. Lorsque nos aides-soignantes, par exemple, commencent à travailler, elles ne réalisent pas qu'elles mettent leur dos à rude épreuve. Elles portent très peu d'attention à nos messages de prévention. Pourtant, dès 30-35 ans, certaines se retrouvent en difficulté. Bien sûr, nous essayons de les accompagner, de trouver des solutions pour leur permettre de continuer à travailler dans les meilleures conditions. Mais encore faut-il que ces solutions existent. Nous préférons, de loin, agir en prévention. Et ça marche ! Dans chaque établissement, un animateur préventeur formé par l'OETH sensibilise le personnel aux gestes et postures et oriente vers moi les salariés qui se retrouvent en difficulté. En parallèle, grâce à des financements de l'OETH, nous équipons nos établissements de draps de glisse, de lève-malades ou d'auto-laveuses plus légères. Ainsi, nous avons significativement réduit le nombre d'accidents de travail et amélioré la qualité de vie au travail de nos salariés.

En 2018, nous allons continuer nos efforts de prévention et former d'autres salariés volontaires dans chaque établissement afin qu'ils deviennent préventeurs santé-sécurité, à hauteur de 15 % de leur temps de travail."

Isabelle CARESMEL, Présidente de l'OETH, Référente handicap à l'AHNAC, déléguée syndicale CFE-CGC



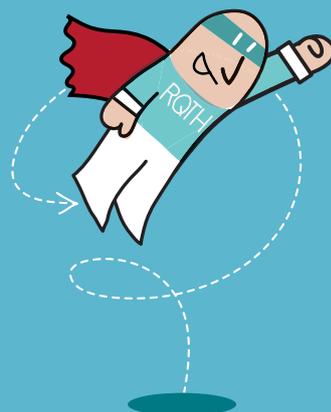
SI NOUS DEVIONS RÉSUMER NOS 25 ANS D'EXPÉRIENCE EN UNE PHRASE, CE SERAIT SANS DOUTE : « **NON, CE N'EST PAS CE QUE VOUS CROYEZ.** »

CETTE PHRASE, S'APPLIQUE D'AILLEURS À L'OETH COMME AU HANDICAP.

DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENT, REPRÉSENTANTS DU PERSONEL, RESPONSABLES DE SERVICE, COLLÈGUES OU PERSONNES HANDICAPÉES ELLES-MÊMES, QUELLES QUE SOIENT NOTRE SITUATION ET NOTRE EXPÉRIENCE DU HANDICAP, NOUS AVONS TRÈS SOUVENT DES IDÉES REÇUES SUR LE HANDICAP ET LES PERSONNES HANDICAPÉES. PASSONS-EN QUELQUES-UNES EN REVUE... ET APPRENONS À VOIR AUSSI LE HANDICAP SOUS L'ANGLE DE L'UNIVERS DES POSSIBLES.

APPRENONS ÉGALEMENT – ET PARTICULIÈREMENT DANS NOS MÉTIERS – À ABORDER CHAQUE SITUATION DE HANDICAP SANS PRÉJUGER À PARTIR DE CELLE(S) QUE NOUS CONNAISSONS DÉJÀ. CE POINT EST D'AUTANT PLUS IMPORTANT DANS NOS ÉTABLISSEMENTS QUE NOUS Y CÔTOYONS SOUVENT DES PERSONNES TRÈS LOURDEMENT HANDICAPÉES. FAISONS ATTENTION À NE PAS FAIRE DE QUELQUES CAS UNE GÉNÉRALITÉ.

**BALAYER
LES IDÉES REÇUES :
UNE ÉTAPE
INDISPENSABLE.**



POLITIQUES HANDICAP : CE QU'IL FAUT SAVOIR

INITIER UNE POLITIQUE HANDICAP EST UN FACTEUR D'AMÉLIORATION DE L'EFFICACITÉ DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL, MAIS AUSSI DU BIEN-ÊTRE ET DE LA SANTÉ DES SALARIÉS

L'obligation d'emploi et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est souvent perçue comme une contrainte. C'est aussi une formidable opportunité de revoir les méthodes de travail, de permettre à des salariés devenus travailleurs handicapés de préserver leur santé et d'éviter l'inaptitude. Dans de nombreux cas, cela permet à tout l'établissement de devenir plus efficace.

Pour aider les établissements à mettre en place une politique handicap, l'OETH se propose de former un salarié au sein de chaque établissement à la fonction de référent handicap. Interlocuteur de proximité et véritable chef d'orchestre de la politique handicap et prévention des risques de santé au sein de son établissement, le référent handicap est le relais opérationnel de l'OETH.

LE PLUS SOUVENT, LE HANDICAP N'EST NI LOURD NI VISIBLE

Dans 85 % des cas, le handicap est invisible. Selon la loi du 11 février 2005, est considérée comme travailleur handicapé :

"Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique."

Ainsi, une personne atteinte d'une déficience visuelle, d'une déficience auditive, d'une maladie cardiaque, d'asthme, de dépression, d'une maladie évolutive telle que la sclérose en plaques ou la spondylarthrite, de troubles musculo-squelettiques, de mucoviscidose, myopathie, leucémie, d'une phobie invalidante,

d'une allergie, d'un problème moteur, de dyslexie, de diabète, d'un cancer, du sida... peut être reconnu travailleur handicapé si sa situation de handicap peut avoir une incidence sur la tenue de son poste. Ne serait-ce, par exemple, que pour lui permettre de concilier ses soins éventuels avec son travail.

Un travailleur handicapé peut donc, dans la grande majorité des cas, travailler au sein de nos établissements. Et d'ailleurs, il y travaille déjà, souvent sans même savoir qu'il pourrait être reconnu travailleur handicapé et accompagné par son employeur.

IL EXISTE DE TRÈS NOMBREUSES SOLUTIONS POUR COMPENSER LES CONSÉQUENCES DE SON HANDICAP ET TRAVAILLER EFFICACEMENT

Dans 85 % des cas, le handicap survient au cours de la vie, des suites d'un accident ou d'une maladie, par exemple. Nos métiers sont des métiers d'engagement. Ils peuvent laisser, davantage que dans d'autres secteurs, des traces sur la santé physique et psychologique de nos salariés. Preuve en est : 72 % des salariés reconnus travailleurs handicapés de la branche ont développé un handicap au cours de leur carrière. Au sein de la branche, le handicap ne remet en cause ni le potentiel ni la compétence de la personne. De nombreuses solutions (techniques, organisationnelles, humaines, financières...) permettent si, besoin est, de compenser le handicap de la personne et, souvent, d'éviter l'inaptitude.

Il sera par exemple possible :

- d'appareiller une personne malentendante ;
- d'aménager les horaires de travail d'une personne diabétique afin qu'elle puisse s'administrer ses soins et manger à heures fixes, ou de tout salarié devant concilier soins et travail comme, par exemple, un salarié atteint de troubles psychiques (dépression, schizophrénie, troubles addictifs...);
- de permettre à une personne atteinte de problèmes de dos de bénéficier d'un matériel ergonomique, d'un aménagement de sa mission ou, si elle ne peut plus exercer son métier, de l'accompagner vers une reconversion professionnelle.

Le plus souvent simples à mettre en place et définies avec l'aide du service de santé au travail, des experts OETH et d'éventuels experts extérieurs, **ces solutions permettent à nos salariés en situation de handicap de travailler efficacement, tout en préservant leur santé.**

IL EST POSSIBLE D'ANTICIPER LE RETOUR D'UN SALARIÉ PENDANT SON ARRÊT DE TRAVAIL

La visite de pré-reprise permet d'identifier le plus tôt possible les difficultés qui pourraient se présenter lors de la reprise du travail du salarié et de réfléchir avec l'employeur aux solutions possibles, comme par exemple un aménagement du poste et/ou du temps de travail, une modification du contenu de la mission ou un reclassement, si nécessaire.

Attention cependant, la visite de pré-reprise ne peut être demandée que par le salarié, son médecin traitant ou le médecin du travail, mais en aucun cas par l'employeur.

Elle ne peut pas être refusée lorsqu'elle concerne des arrêts maladie de plus de 90 jours.

TOUS LES MÉTIERS PEUVENT ÊTRE EXERCÉS PAR UNE PERSONNE HANDICAPÉE

Le handicap est l'un des critères de discrimination punis par la loi. Tous les postes peuvent être exercés par une personne handicapée, à condition, bien entendu, qu'elle dispose des compétences requises et de l'aptitude pour occuper le poste auquel elle aspire. Une personne handicapée doit être évaluée comme n'importe quelle autre, sur la seule base de ses compétences. Il appartient ensuite au médecin du travail – et à lui seul – de juger de l'aptitude ou non de la personne à exercer son métier. L'OETH se tient à vos côtés pour mettre en place les éventuelles mesures d'accompagnement.

LE HANDICAP N'EMPÊCHE NI LA COMPÉTENCE NI UN HAUT NIVEAU DE QUALIFICATION

Albert Einstein, Steve Jobs, John Chambers (patron de Cisco), Richard Branson (fondateur de Virgin), Ingvar Kamprad (fondateur d'Ikea)... Tous avaient une difficulté d'apprentissage proche de la dyslexie. Nikola Tesla, Thomas Edison ou encore Isaac Newton auraient tous puisé leur génie dans une forme de pensée autiste, selon Michael Fitzgerald, professeur de psychiatrie au Trinity College de Dublin.

Plus près de nous, dans nos établissements, des centaines de personnes travaillent avec un handicap. Certaines sont accompagnées ; d'autres pas. Toutes ont « appris à faire » malgré leur handicap.

Si - statistiquement - le niveau de qualification des personnes handicapées est globalement inférieur à la moyenne nationale, certaines sont très qualifiées.

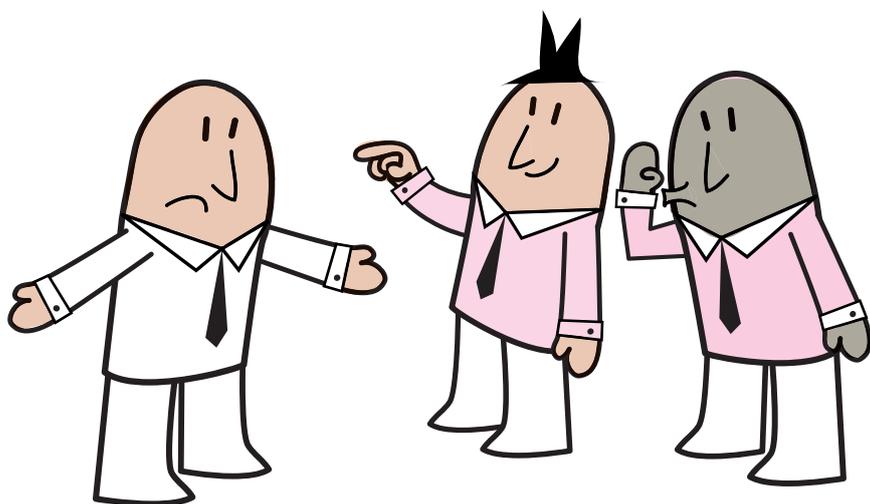
La formation des personnes handicapées est l'un des principaux enjeux de leur insertion professionnelle. Afin de permettre à des personnes handicapées possédant les compétences que nous recherchons, mais sans formation, d'accéder à nos métiers, nous avons développé OASIS HANDICAP, une formation préparatoire en alternance aux métiers du social et du médico-social à destination des travailleurs handicapés, dont vous trouverez les détails p. 25.

L'OETH FINANCE LES AMÉNAGEMENTS ÉVENTUELLEMENT NÉCESSAIRES À UNE PERSONNE HANDICAPÉE

Mettre en place les "aménagement raisonnables" qui permettront à une personne handicapée de conserver son emploi est une obligation légale. C'est aussi un engagement des établissements bénéficiaires de l'accord OETH.

Trouver la bonne solution et la financer, ce n'est pas toujours évident. Nos experts accompagnent votre établissement afin de trouver et financer les solutions les mieux adaptées à la situation de la personne concernée, tout en veillant au bon fonctionnement de votre établissement et/ou de vos équipes.

Matériel ergonomique, prothèses auditives, écran large, logiciels de synthèse vocale... À chaque situation, une solution que l'OETH vous aide à identifier et à financer.



HANDICAP, INAPTITUDE, INVALIDITÉ : DES NOTIONS BIEN DISTINCTES

QUI PEUT ÊTRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Présenter un problème de santé ou une déficience ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme travailleur handicapé. La reconnaissance du handicap est indispensable pour bénéficier d'un certain nombre d'aides spécifiques.

La reconnaissance du handicap donne accès à des services dédiés et à des aides financières. Pour bénéficier de celles-ci, la reconnaissance administrative du handicap est indispensable. Cette reconnaissance administrative du handicap est attribuée aux « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » que sont :

- **les personnes titulaires de :**
 - La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
 - La rente d'invalidité avec un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %.
 - Le pension d'invalidité.
 - La carte de mobilité inclusion (ex Carte d'invalidité).
 - L'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- Pour obtenir l'un de ces titres administratifs, la personne doit retirer un dossier administratif auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de son département de résidence puis l'y déposer rempli. Concernant la rente et la pension d'invalidité, elle doit s'adresser à sa caisse primaire d'assurance maladie (Sécurité sociale). Attention, ces démarches sont souvent longues (6 mois en moyenne) ; mieux vaut ne pas attendre le dernier moment !*
- **les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre**
 - **les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code**
 - **les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service**

Prévenir l'inaptitude du salarié en l'informant ou en veillant à l'amélioration de ses conditions de travail est l'une des missions du représentant du personnel. Si le handicap peut conduire à l'inaptitude ou à l'invalidité, ces trois notions, pourtant bien distinctes, font l'objet de fréquentes confusions, notamment dans l'esprit des salariés.

L'avis d'inaptitude est prononcé par le Médecin du Travail, à l'occasion de n'importe quelle visite médicale de santé au travail, de manière temporaire ou définitive, au regard du poste occupé par le collaborateur.

- **L'inaptitude n'est pas forcément liée à une situation de handicap**

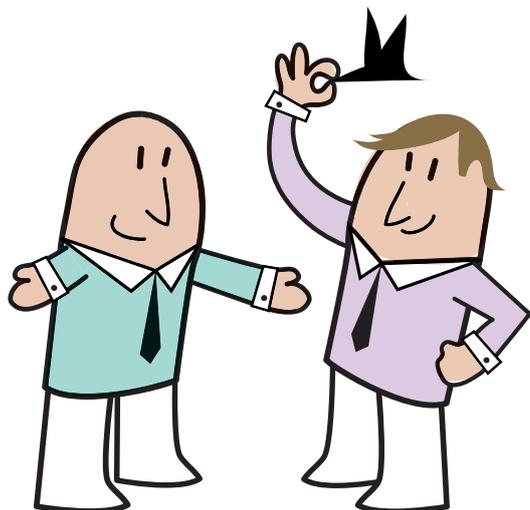
Une femme enceinte travaillant sur un site nucléaire ou une personne itinérante victime d'un accident du travail l'obligeant à rester sédentaire pendant une période donnée pourront être déclarées inaptes à titre temporaire. L'état de grossesse ne constitue évidemment pas un handicap. La personne victime de l'accident ne pourra être reconnue travailleur handicapé que si l'accident engendre une incapacité d'au moins 10 %.

- **L'inaptitude définitive**

C'est l'incapacité du salarié à reprendre son poste de travail en raison de son état de santé. Elle peut s'appliquer soit à son poste de travail, soit à tout poste dans l'entreprise.

- **L'inaptitude temporaire**

Elle est prononcée par le Médecin du Travail pour une durée déterminée lorsque le salarié est face à un état circonstancié l'empêchant momentanément d'occuper son poste sans compromettre sa capacité à reprendre, à terme, le même poste de travail (état de santé, état de grossesse...).



• **En cas d'incapacité au poste de travail, le médecin du travail peut préconiser :**

- des solutions de reclassement,
- des formations professionnelles permettant de favoriser le reclassement du salarié au sein du Groupe ou, s'il n'existe pas de solution, sa réorientation professionnelle à l'extérieur du Groupe.

• **L'aptitude avec restriction**

Attention, l'avis « d'aptitude avec restriction » ne correspond pas à un avis d'incapacité mais impose à l'entreprise de rechercher et mener des actions en faveur du maintien dans l'emploi du salarié dans l'entreprise, dans un délai assez bref de 30 jours.

INAPTITUDE, INVALIDITÉ : QUELLE DIFFÉRENCE ?

L'avis d'incapacité ne peut être délivré que par le Médecin du Travail, tandis que l'invalidité est prononcée par la Sécurité Sociale.

L'invalidité n'a aucun lien avec les préconisations ou constats de la Médecine du Travail.

Une personne est reconnue en invalidité si sa capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident non professionnel ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Néanmoins, cela ne signifie pas que la personne n'est plus en mesure d'exercer les missions de son poste.

Le dialogue avec le médecin du travail est essentiel.

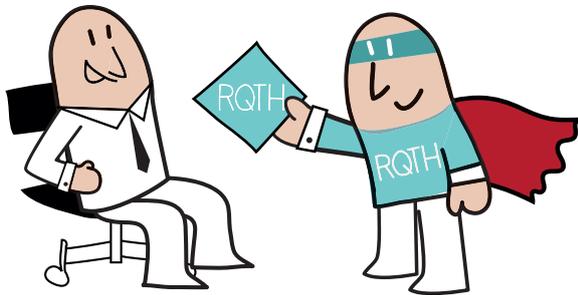
"En tant que représentants du personnel, nous pouvons agir pour accompagner les salariés touchés par le handicap, bien évidemment, mais aussi pour améliorer les conditions de travail et prévenir le handicap. Mais seuls, nous ne pouvons rien faire. Le dialogue avec le médecin du travail est essentiel. Avec lui et un ergonome si nécessaire, nous recherchons en permanence les solutions permettant d'accompagner les salariés touchés par le handicap et d'améliorer nos conditions de travail. Après chaque accident, nous menons ensemble un travail minutieux afin de voir s'il aurait pu être évité et proposons alors des solutions afin d'éviter qu'il ne se reproduise. Ensemble, nous menons aussi des études de postes et rédigeons des recommandations à l'intention de la direction. Lorsqu'elles sont adoptées, il faut ensuite convaincre.

À titre d'exemple, nous essayons de rendre systématique l'utilisation des lève-malades, mais les salariés rechignent encore à les utiliser. Ils ne se rendent pas compte qu'ils peuvent, ainsi, préserver leur santé et éviter des risques d'incapacité."

Claudine Woodward,

ex-Aide-Médico Psychologique au CMPR de Bois Larris, Représentante du Personnel et Secrétaire du CE, CGT.

CE QUE LES SALARIÉS IGNORENT SOUVENT DES POLITIQUES HANDICAP



INTÉGRER ET TRAVAILLER AVEC UNE PERSONNE HANDICAPÉE, CE N'EST PAS SPÉCIALEMENT COMPLIQUÉ

Pour travailler avec une personne handicapée, un peu d'attention et de bon sens peut suffire. Pour chaque type de handicap, les incidences en situation de travail sont différentes :

Il convient par exemple de :

- se placer en face d'une personne malentendante en veillant à bien articuler ;
- dégager les obstacles sur le chemin d'une personne ayant des difficultés à se déplacer et lui éviter les déplacements inutiles ;
- éviter les ports de charges lourdes à une personne ayant des problèmes de dos
- décomposer chaque consigne en tâches simples pour une personne ayant des difficultés de compréhension ;
- décrire précisément les documents ou les situations à une personne malvoyante... et lui proposer de la guider dans ses déplacements (en veillant à les lui décrire afin qu'elle les mémorise et puisse devenir autonome) ;
- plus généralement, lui demander d'exprimer ses besoins (qu'elle connaît le plus souvent) et prévoir des temps d'échange avec la personne afin de s'assurer qu'ils sont bien pris en compte.

Et n'oubliez pas : pour vous aider dans la réflexion autour d'une solution qui corresponde à la situation du salarié et de l'établissement, puis dans sa mise en œuvre, votre conseiller OETH est là !

LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ EST CONFIDENTIEL

Déclarer son statut de travailleur handicapé relève d'une démarche personnelle. Si le salarié en informe son employeur, celui-ci se doit de garder l'information confidentielle.

Il appartient au salarié – et à lui seul – d'évoquer sa situation auprès de son responsable ou de ses collègues.

Expliquer sa situation, ou au moins ses besoins spécifiques, permet cependant d'éviter des malentendus. Un collègue ou un manager informés seront plus à même d'adapter leur comportement et de tenir compte du handicap de la personne.

DÉCLARER SON HANDICAP, C'EST SE DONNER TOUTES LES CHANCES DE TRAVAILLER DANS DE MEILLEURES CONDITIONS

En informant son employeur en toute confidentialité, le salarié peut bénéficier d'aménagements extrêmement variés, destinés à compenser au maximum les conséquences de son handicap. Il peut ainsi travailler dans de meilleures conditions et, parfois, éviter l'inaptitude, sans que toute l'entreprise connaisse sa situation.

DÉCLARER SON HANDICAP AU PLUS TÔT, C'EST PRENDRE UNE ASSURANCE SUR L'AVENIR

Les démarches administratives à effectuer auprès de la CPAM ou de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) en vue d'obtenir le statut de travailleur handicapé sont longues (6 mois, en moyenne). Rechercher la solution la mieux adaptée à la situation de la personne prend également du temps. Déclarer son handicap au plus tôt, même si l'on n'a besoin de rien à ce moment-là, permettra d'anticiper et d'intervenir à temps, si la situation du salarié évolue. C'est une sorte d'assurance pour l'avenir.

DÉCLARER SON HANDICAP NE MODIFIE EN RIEN L'ACCÈS À L'ASSURANCE-CRÉDIT

Les conditions d'accès à l'assurance-crédit sont déterminées par l'état de santé de la personne assurée. Le statut de travailleur handicapé n'a aucune influence sur l'état de santé de la personne (bien que les mesures d'accompagnement éventuellement mises en œuvre puissent prévenir sa dégradation). Il n'aura donc aucune influence, non plus, sur ses conditions d'accès à l'assurance-crédit.

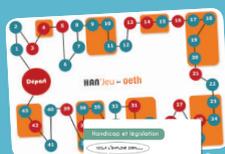
LORSQU'UN SALARIÉ DÉCLARE SON HANDICAP, LA CHARGE DE TRAVAIL DE SES COLLÈGUES NE S'ACCROÎT PAS

Lorsqu'un salarié déclare son handicap, tout est mis en œuvre pour lui permettre de continuer à accomplir sa mission. Dans l'hypothèse où il ne pourrait plus réaliser certaines tâches en raison de son état de santé, l'organisation du travail au sein de l'équipe devrait être repensée, mais en veillant à répartir la charge de travail équitablement entre ses membres. En d'autres mots, si un salarié ne peut plus accomplir certaines tâches, il faudra veiller à les remplacer par d'autres, compatibles avec ses compétences et son état de santé.

SENSIBILISEZ VOS COLLÈGUES AVEC LE KIT "LE HANDICAP AU TRAVAIL, PARLONS-EN"



Le contenu de la malette pour les ateliers



Le plateau de jeu



Le jeu de 54 cartes

Le guide d'animation



Les kakémonos



Les affiches

Conçu par l'OETH, notre kit de sensibilisation est à votre disposition afin de :

- modifier la perception des salariés sur les situations de handicap au travail ;
- démontrer l'intérêt d'être reconnu Travailleur Handicapé et informer sur les démarches à entreprendre ;
- faciliter les échanges autour du handicap au sein des établissements.

En définitive, pour fédérer autour de la question du handicap et, par voie de conséquence, participer au mieux-être au travail.

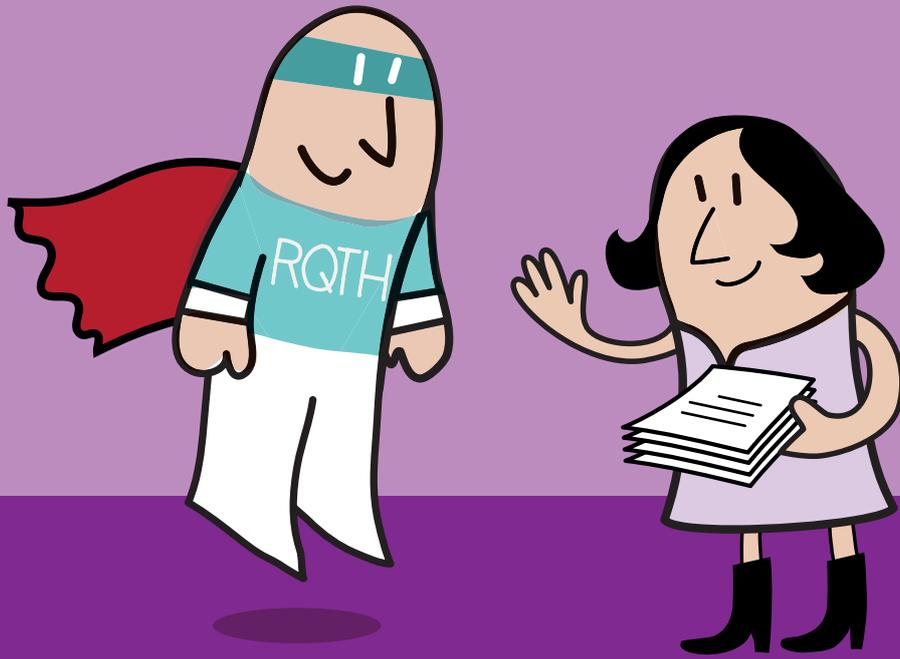
> Pour cette demande, un contact préalable avec un conseiller est nécessaire.

“ Nous utilisons les dispositifs créés par l'OETH pour sensibiliser au handicap nos salariés, et notamment l'encadrement et les représentants du personnel. C'est une étape indispensable pour que tout le monde comprenne le sujet et ses enjeux. Lors de ces sensibilisations, j'invite par exemple les managers à porter une attention toute particulière aux salariés qui connaissent des arrêts maladie fréquents et/ou de longue durée. ”

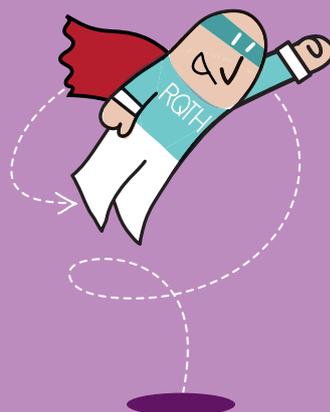


Benoît FOURATI

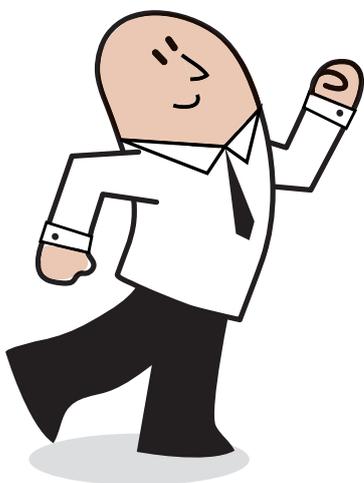
Chargé mission Handicap, Croix-Rouge française - Administrateur OETH



**RECRUTER,
ACCOMPAGNER,
FORMER,
SENSIBILISER,
ANTICIPER,
INNOVER :**
**ADOPTÉZ
LE RÉFLEXE OETH**



UNE QUESTION LIÉE AU HANDICAP OU À LA SANTÉ AU TRAVAIL ? L'OETH EST LÀ POUR VOUS RÉPONDRE



Alors que certains voient encore l'OETH comme un organisme collecteur, nous vous proposons d'en découvrir une autre facette : celle d'un **"partenaire-conseil"** qui aide les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux à mieux :

- **recruter et intégrer des personnes handicapées et à voir leurs compétences, plutôt que leur handicap ;**
- **accompagner des salariés en difficulté dans leur travail pour des raisons de santé afin de leur permettre de travailler dans de meilleures conditions ;**
- **former leur référent handicap ;**
- **professionnaliser des demandeurs d'emploi en situation de handicap aux métiers des établissements ;**
- **sensibiliser l'ensemble du collectif de travail pour mieux appréhender le handicap au travail ;**
- **anticiper et faire de leur politique handicap une véritable politique de prévention des risques de santé au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail en leur sein ;**
- **innover en aidant leurs salariés devenus inaptes à trouver une nouvelle voie professionnelle.**

NON SEULEMENT LE HANDICAP A SA PLACE DANS NOS ENTREPRISES, MAIS IL Y EST DÉJÀ NATURELLEMENT PRÉSENT

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux bénéficiaires de l'accord OETH connaissent un taux d'emploi de 5,54 % fin 2015. À lui seul, ce chiffre montre l'importance du sujet. Le handicap concerne tous nos établissements. Nous vous aidons à mieux l'appréhender.

Nos métiers sont physiques. Ce sont des métiers d'engagement. Ils peuvent avoir des conséquences sur la santé – physique comme psychique – de nos salariés. **72 % des salariés de la branche reconnus travailleurs handicapés ont développé un handicap au cours de leur carrière.** Bien sûr, ce handicap peut empêcher une personne d'effectuer certaines tâches. Mais c'est en réalité très rare. Une personne handicapée a, comme tout un chacun, des compétences.

Afin de compenser les conséquences de son handicap, le collaborateur en situation de handicap pourra être amené à accomplir ses tâches de manière inhabituelle avec, ou non, des aménagements spécifiques. Quelle que soit sa situation ou sa problématique, l'OETH l'accompagne, aide son établissement à développer une véritable politique de prévention et, parfois, à revoir ses méthodes de travail, pour le bénéfice et le confort de tous.

Nos experts sont là pour aider les établissements à trouver, avec le salarié concerné et les représentants du personnel, les solutions qui lui permettront de continuer à travailler dans les meilleures conditions. Elles peuvent être matérielles ou organisationnelles. L'OETH aide aussi les salariés en difficulté en raison d'un problème de santé à évoluer vers un autre métier adapté à leurs compétences. Nous aidons également les équipes à mieux appréhender le handicap, à mieux comprendre ses conséquences et, ainsi, à mieux intégrer des collègues handicapés ou à ne plus craindre de déclarer leur propre situation de handicap. Nos interventions sont extrêmement diverses. Chacune est une réponse unique, parce qu'adaptée à chaque établissement et à chaque situation.

L'OETH, AUX CÔTÉS DE TOUS LES ÉTABLISSEMENTS

Par Internet, téléphone ou lors de rencontres, l'OETH est à vos côtés.

Notre site Internet vous permet d'accéder à de très nombreuses ressources et informations afin de mieux prendre en compte le sujet du handicap au sein de votre établissement, et trouver les réponses à de très nombreuses questions.

Nos conseillers se tiennent à votre écoute pour répondre, par téléphone, et sur mesure, à vos questions plus complexes.

Ils viennent aussi à votre rencontre, dans votre établissement, lors de CHSCT, par exemple, ou de réunions thématiques, organisées avec les fédérations d'employeurs ou les organisations syndicales de salariés. Autant d'occasions de partager les meilleures expériences avec d'autres établissements, d'identifier leurs besoins et d'y répondre.

C'est par l'écoute des besoins des établissements que l'OETH a construit une offre de services sur mesure et spécifique au secteur.

Nous sommes heureux d'en faire bénéficier nos 16 400 adhérents et de faire évoluer notre offre avec eux, comme nous le faisons depuis 25 ans.

Au cours de ces 25 premières années, nous avons acquis une conviction : celle que la prise en compte du handicap dépasse le seul champ du recrutement et du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Elle nous invite notamment à innover en matière d'organisation du travail ou de politique RH.

Nous n'intervenons pas uniquement en réaction, lorsque les difficultés surviennent, mais bien en prévention et en anticipation des risques sur la santé au travail.

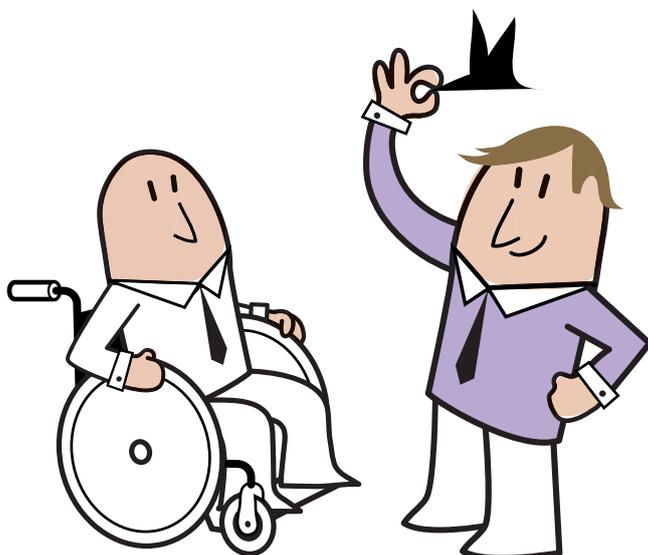
Pensé et conçu pour être réactif et personnalisé, notre conseil est perçu comme tel par ses bénéficiaires. Depuis 2017, nous développons également une démarche proactive. Nous allons au-devant des établissements en leur proposant des plans d'actions sur mesure et adaptés aux spécificités de leurs salariés (avancement en âge...) et aux spécificités de leurs activités (service d'aide à domicile, groupe hospitalier) et de leur environnement (rayonnement géographique, appartenance à une association mère...)

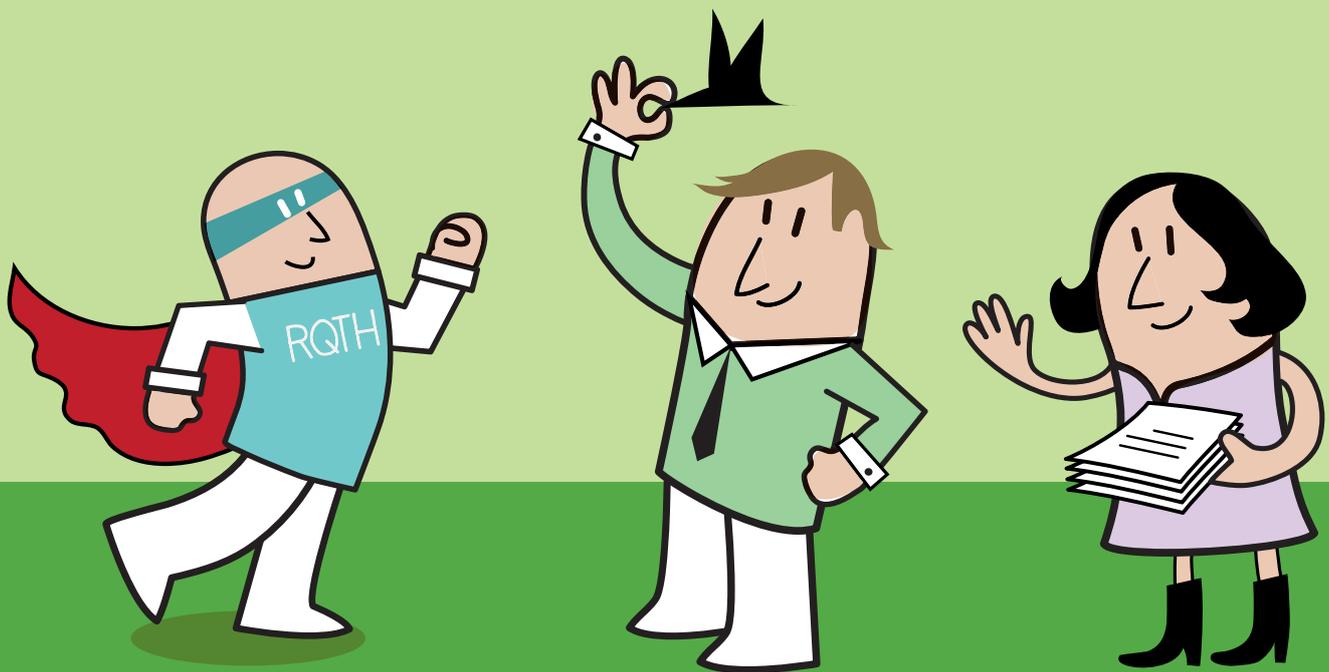
Et pour répondre à tous les besoins, nous avons développé des partenariats étroits avec d'autres acteurs du handicap :

- UNIFAF, pour le cofinancement d'actions
- les services de santé au travail
- l'Agefiph et ses prestataires
- les Cap Emploi - Sameth, dont l'offre de services est désormais accessible aux entreprises sous accord OETH
- les organismes de prévoyance
- les CARSAT pour la prévention de la désinsertion professionnelle
- l'Unaforis pour la formation et la préparation aux métiers du secteur

En matière de recrutement, d'intégration, de formation, de maintien dans l'emploi, d'accompagnement vers une reconversion de salariés de votre établissement en situation de handicap, de prévention des risques ou de sensibilisation de votre collectif de travail, vous l'avez compris, l'OETH se tient à vos côtés, en permanence.

N'hésitez pas à consulter notre site OETH.org ou à contacter l'un de nos conseillers.



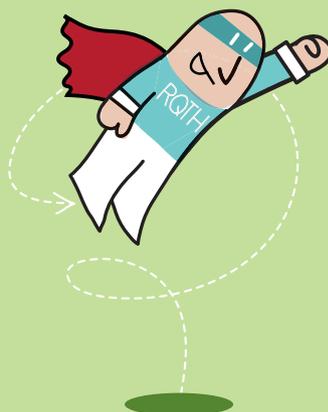


NÉGOCIÉ ET SIGNÉ PAR LES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS ET DES SALARIÉS DE NOS ÉTABLISSEMENTS POUR UNE DURÉE DE 5 ANS, L'ACCORD OETH NOUS DONNE LES MOYENS D'AIDER LES ÉTABLISSEMENTS DE LA BRANCHE À AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE DE L'OETH, COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS DE FÉDÉRATIONS D'EMPLOYEURS ET D'ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS, SUIT ET CONTRÔLE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DE L'ACCORD.

ADAPTÉ AUX MÉTIERS DES ÉTABLISSEMENTS ET À LA FORTE EXPOSITION DES SALARIÉS AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL, CET ACCORD REPOSE SUR L'EXPÉRIENCE DE L'OETH EN PORTANT UNE ATTENTION TOUTE PARTICULIÈRE À LA GESTION DE LA FIN DE CARRIÈRE DU PERSONNEL DES ÉTABLISSEMENTS. LA SÉCURISATION DES PARCOURS, LA RÉFLEXION SUR LA MOBILITÉ ET LES POLITIQUES DE RECLASSEMENT, NOTAMMENT DANS LES MÉTIERS PHYSIQUEMENT ET PSYCHIQUEMENT EXIGEANTS, SONT DES ENJEUX DE LA BRANCHE.

L'ACCORD OETH, UN CADRE POUR AGIR ET ACCOMPAGNER LES ÉTABLISSEMENTS SUR MESURE



"UN ACCORD ADAPTÉ AUX SPÉCIFICITÉS DE NOS MÉTIERS"

En raison des spécificités de nos métiers, faire évoluer les mentalités demande peut-être encore plus de temps et d'énergie que dans d'autres secteurs.

Au regard du handicap, notre secteur a deux spécificités. Plus accidentogène encore que le BTP, il crée de nombreuses situations de handicap. Les représentants du personnel jouent donc un rôle essentiel, tant en matière de prévention que d'accompagnement des salariés touchés par le handicap. Environ 90 % des nouvelles situations de handicap concernent d'ailleurs des salariés devenus handicapés au cours de leur vie professionnelle. En plus de la pénibilité "naturelle" de nos métiers, les contraintes budgétaires croissantes dans nos établissements engendrent, en raison des situations de sous-effectifs, des surcharges de travail, causes de stress, de troubles musculo-squelettiques...

L'autre spécificité du secteur réside dans les représentations que nous avons parfois du handicap. À la fois en raison de la pression permanente exercée sur nos effectifs, mais aussi certainement parce que nous nous occupons souvent de personnes lourdement handicapées, nous avons du mal à concevoir que des personnes handicapées puissent intégrer nos équipes. Faire évoluer les représentations du handicap fait aussi partie intégrante de la mission du représentant du personnel.

*Car si nous arrivons à accompagner les salariés touchés par le handicap au cours de leur vie professionnelle, nos établissements ont encore besoin d'évoluer pour recruter plus facilement des travailleurs handicapés. **Le dispositif OASIS Handicap a été créé à leur intention. Ouvert aux personnes handicapées en recherche d'emploi et attirées par le secteur, il permet aux établissements de recruter des talents formés à leurs métiers.** Mais la force du dispositif ne s'arrête pas là. L'accueil d'une personne handicapée en stage est la plus efficace des sensibilisations. En travaillant avec elle, ne serait-ce que quelques jours, les salariés des établissements réalisent, par eux-mêmes, qu'une personne handicapée peut être largement aussi compétente qu'une autre. D'abord lancé en Languedoc-Roussillon, OASIS Handicap a essaimé dans cinq autres régions.*

En matière de prévention, de mise en place de solutions de maintien dans l'emploi, comme en matière de sensibilisation des équipes ou d'aide au recrutement de personnes handicapées, les représentants du personnel peuvent compter sur l'OETH. Outre le financement de solutions, l'OETH les forme en tant que référents et met à leur



disposition un kit de sensibilisation extrêmement bien conçu.

Mais, afin de mieux prendre en compte le handicap au sein de nos établissements, les représentants du personnel ont aussi besoin de temps, pour accompagner les salariés qui en ont besoin comme pour faire évoluer les mentalités. Un dialogue social permanent avec les directions d'établissements et les salariés est une autre condition nécessaire. Contrairement à certaines idées reçues, la prise en compte du handicap n'est pas uniquement une question de RH. Le paritarisme qui anime la gestion de l'accord OETH doit être, dans le même temps, opérant au sein des établissements."

Jacques MOSCOVITCH
Administrateur OETH, Trésorier national FNASFO.

LES OBJECTIFS DE L'ACCORD OETH

Apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi, et ainsi :

- intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude ;
- favoriser des secondes parties de carrière concertées avec les salariés ;
- œuvrer pour une insertion durable ;
- réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.

Valoriser les bonnes pratiques de l'accord, et les diffuser en interne et en externe.

Promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'ACCORD OETH

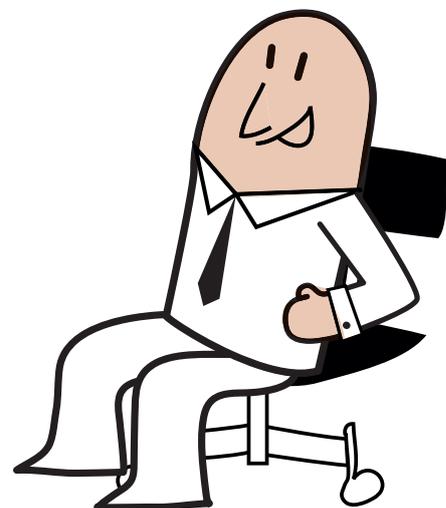
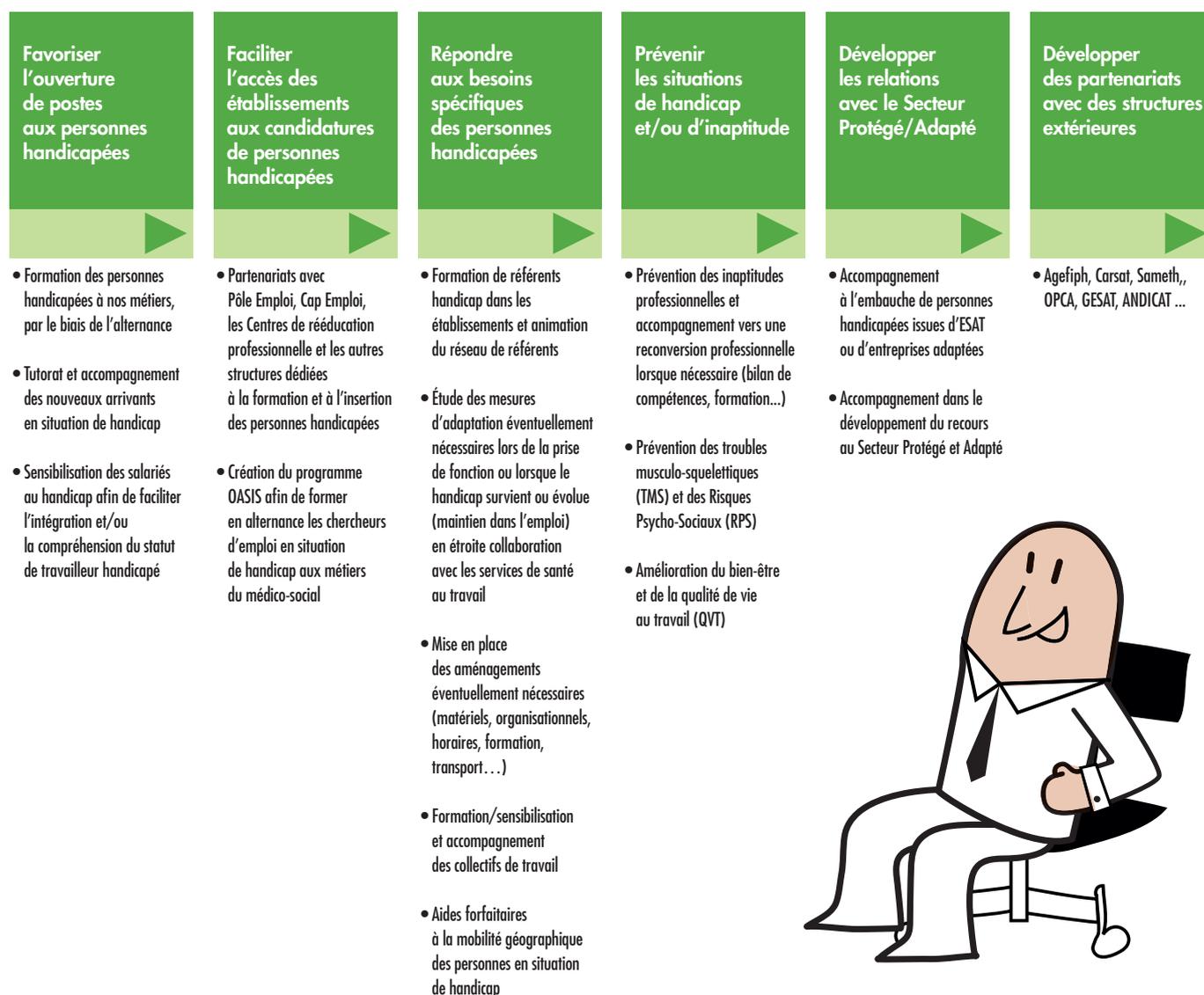
Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à Nexem ;
- l'ensemble des établissements Croix-Rouge française ;
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

LES PRINCIPAUX CHAMPS D'INTERVENTION DE L'ACCORD

Recrutement, sensibilisation des équipes de travail, recherche de solutions répondant aux besoins spécifiques des personnes handicapées, formation, développement du recours au Secteur

Protégé et Adapté, développement de partenariats... Notre accord se décline en d'innombrables facettes, dont nous vous proposons une vision le plus synthétique possible.



L'OETH FORME LE RÉFÉRENT HANDICAP DE VOTRE ÉTABLISSEMENT.



Formé par OETH, le référent handicap devient la personne ressource de votre établissement. Il facilite la mise en œuvre de la politique handicap et assure l'interface entre les acteurs de l'établissement et OETH. Financée par OETH, cette formation dure 2 jours + 1 journée à 6 mois pour faire le point. Une dizaine de sessions par an sont organisées (calendrier disponible sur oeth.org).

L'OETH donne aux établissements les moyens d'accompagner leurs salariés lorsque le handicap survient.

"Lorsque le handicap survient – ou plus exactement lorsqu'un salarié se retrouve en difficulté dans son travail - il ignore souvent, comme d'ailleurs la direction de son établissement, tout ce qui peut être mis en place grâce à l'accord OETH. Là où le licenciement pour inaptitude était parfois un réflexe, il existe une myriade de solutions permettant d'aménager les conditions de travail de nos salariés ou de les accompagner vers une reconversion professionnelle au sein de leur établissement. En tant que représentant du personnel, nous pouvons facilement aller vers les salariés pour les informer et comprendre leurs besoins, y compris pendant leur arrêt de travail. Cela nous permet de préparer leur reprise avec la direction de l'établissement et nous laisse le temps de trouver des solutions. Souvent d'ailleurs, les solutions mises en place profitent à l'ensemble des équipes, comme un chariot motorisé que nous avons acquis afin de soulager les problèmes de dos d'une aide-soignante. Dans d'autres établissements, une aide-soignante a pu se reconvertir au métier d'assistante funéraire. Une autre est aujourd'hui infirmière à mi-temps en ambulatoire. Il ne s'agit là que de quelques exemples. En amont, j'ai suivi la formation de référente handicap proposée par l'OETH. Nous avons ensuite mis en place un réseau de relais dans chaque établissement et négocié avec la direction un crédit temps de 5h par mois et par relais afin de pouvoir nous consacrer complètement au sujet. Nous travaillons main dans la main avec le médecin du travail pour accompagner les salariés qui en ont besoin. Aujourd'hui, tout le monde sait au sein de nos établissements que l'inaptitude n'est pas une fatalité. La prise en compte du handicap est vraiment considérée comme un sujet de qualité de vie au travail. Nos établissements essaient de prendre autant soin de leurs salariés que de leurs résidents."

Ghislaine BAUD, Aide-soignante et Référente handicap à la Fondation Arc-en-Ciel, déléguée syndicale CFDT.

OASIS HANDICAP : UNE INITIATIVE DE L'OETH POUR FACILITER L'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES À NOS MÉTIERS

OASIS HANDICAP : UNE INITIATIVE DE L'OETH POUR FACILITER L'ACCÈS DES PERSONNES HANDICAPÉES À NOS MÉTIERS

Afin de faciliter l'accès et la formation des personnes handicapées à nos métiers, mais aussi de nous permettre d'aller à la rencontre de nouveaux talents, l'OETH a créé, avec UNAFORIS, OASIS Handicap.

OASIS Handicap, c'est une formation de pré-qualification de 4 mois aux métiers du travail social, proposée aux demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Dispositif en alternance, OASIS Handicap propose des actions de repositionnement, de remise à niveau, de pré-qualification et de validation des compétences nécessaires à l'entrée dans une formation qualifiante. Il inclut 2 stages de 3 semaines en établissement social ou médico-social qui constituent, pour nos établissements, de formidables occasions d'apprécier le potentiel des stagiaires.

Le foyer d'accueil médicalisé Le Hameau des Oliviers à Clapiers (Hérault) a ainsi accueilli 2 stagiaires d'OASIS avant de les garder comme apprentis. L'un d'eux est déjà assuré d'être embauché à l'issue de sa formation.

OASIS Handicap permet aux candidats de retrouver confiance en eux, de trouver leur voie et de disposer des compétences nécessaires pour suivre une formation aux métiers du social avant de décrocher leur diplôme. La plupart du temps, les stagiaires n'ont pas besoin d'aménagement de poste mais, en cas de besoin, le médecin et l'OETH accompagnent évidemment l'établissement d'accueil et le stagiaire.



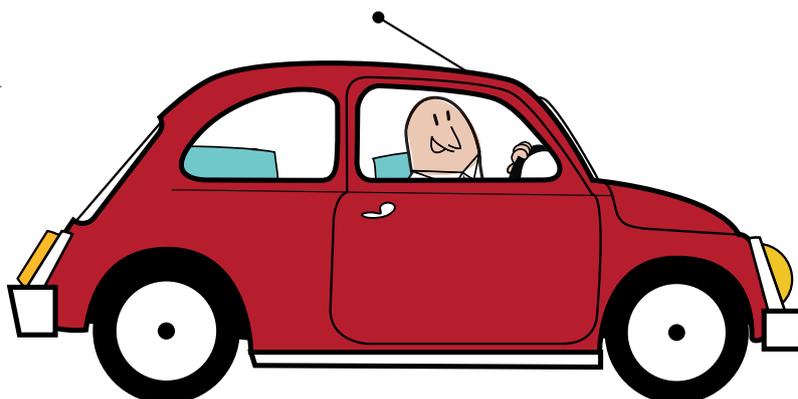
OASIS Handicap est un formidable dispositif que j'ai connu grâce à Cap Emploi. J'ai été immédiatement séduite. Il m'a permis de reprendre confiance en moi, à un moment où j'en avais besoin et de rencontrer d'autres personnes dans une situation comparable à la mienne. Les formateurs m'ont aidée à dépasser mon handicap, à ne pas en avoir honte et à croire en mes capacités.

Je voulais devenir aide médico-psychologique (AMP). Les 2 stages de 3 semaines réalisés au Hameau des Horizons dans le cadre du programme m'ont confortée dans ce choix. J'y ai rencontré des personnes attentives, qui m'ont fait confiance et m'ont aussi aidée lorsque je doutais. Assez naturellement, j'ai fait mon apprentissage pendant 18 mois dans cet établissement.

À la fin de ce contrat, et ayant obtenu mon diplôme, la direction m'a rappelée pour me proposer un contrat d'accompagnement pour l'emploi de 2 ans avant un éventuel CDI. À 49 ans, OASIS Handicap m'a permis de trouver ma voie et de me reconstruire."

Marie-Odile PILAIN

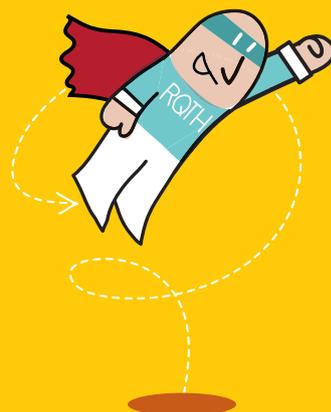
Aide médico-psychologique au Hameau des Horizons, bénéficiaire d'OASIS Handicap





POUR BÉNÉFICIER DE L'EXPÉRIENCE DE L'OETH, RIEN DE PLUS SIMPLE. TOUT EST FAIT POUR VOUS PERMETTRE DE TROUVER IMMÉDIATEMENT LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS LES PLUS FRÉQUENTES ET DE BÉNÉFICIER RAPIDEMENT D'UN CONSEIL PERSONNALISÉ.

LE CONSEIL OETH À PORTÉE DE MAIN



INTERNET, TÉLÉPHONE, RENCONTRES : DES MODES DE COMMUNICATION ADAPTÉS À CHAQUE PROBLÉMATIQUE LA GARANTIE D'UNE RÉPONSE RAPIDE ET ADAPTÉE À VOS BESOINS

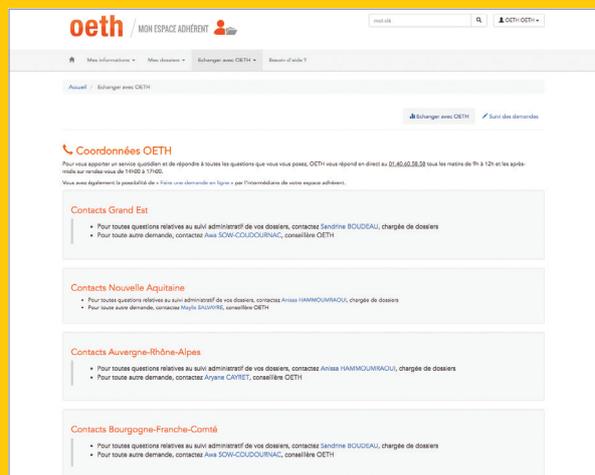
OETH.ORG : UNE MINE D'INFORMATIONS À LA DISPOSITION DE VOTRE ÉTABLISSEMENT

Employeurs, salariés, services de santé au travail, partenaires sociaux :
chacun trouvera les informations adaptées à sa situation.



Des fiches pratiques en réponse aux questions fréquentes

Recrutement, sensibilisation,
intégration, déclaration
du statut de travailleur
handicapé, maintien
dans l'emploi, prévention
du handicap, recours aux
établissements du secteur
protégé et adapté :
des informations et
des documents clairs,
répondant à chaque besoin.



En un clin d'œil les coordonnées
de votre contact OETH

L'accord OETH a été conçu pour répondre aux besoins spécifiques des établissements du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. L'OETH connaît leurs métiers. Ses équipes sont organisées pour répondre rapidement et efficacement à leurs besoins et accompagner leurs salariés, c'est une vraie différence. Toujours à l'écoute, l'OETH fait régulièrement évoluer son offre et innove. Elle est toujours à l'écoute de nouvelles solutions visant à améliorer l'emploi des travailleurs handicapés au sein de la branche."

Benoît FOURATI

Chargé de mission handicap, Croix-Rouge française - Administrateur de l'OETH

Bien sûr, l'OETH intervient de manière curative, pour répondre aux besoins spécifiques des salariés en situation de handicap de nos établissements. Ses actions touchent également la prévention. Certaines mesures mises en place pour un salarié en situation de handicap profitent à tous, mais l'OETH nous a également aidés à former certains de nos salariés pour devenir animateurs prévention. Ils rappellent aux autres salariés les gestes et postures qui leur permettront de ne pas user prématurément leurs poignets, leur dos, leurs jambes. Ils les sensibilisent également à l'utilisation d'un lève-malade et à toutes ces petites choses qui peuvent éviter bien des situations de handicap. Nous rendons ainsi nos salariés acteurs de la prévention du handicap et de la préservation de leur état de santé."

Quentin HA

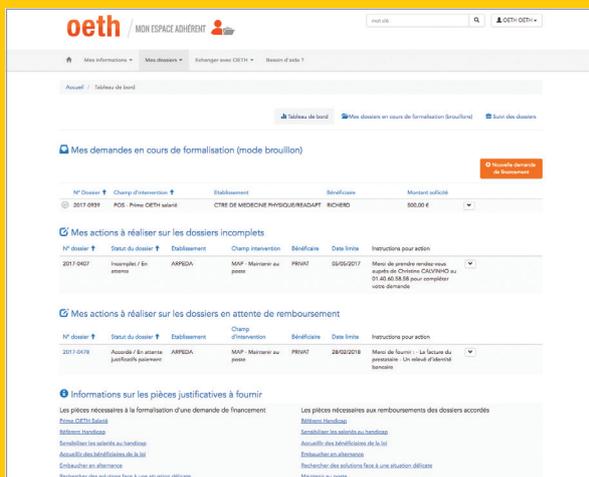
Responsable sécurité au travail, Croix-Rouge française



Des brochures à votre disposition



Les réponses à vos questions sur l'accompagnement de vos collègues handicapés



Un espace pour déposer et suivre simplement votre demande d'accompagnement



Des films de sensibilisation

L'OETH FINANCE LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT

L'OETH vous conseille et finance tout ou partie des mesures mises en œuvre dans votre établissement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.

Chaque demande d'intervention fait, préalablement, l'objet d'un échange poussé avec le conseiller OETH afin de déterminer ensemble des actions à mener. La demande d'intervention choisie est ensuite présentée au Comité de gestion des interventions (CGI). Ce comité se réunit une fois par mois. Cette procédure garantit une prise en charge rapide de votre demande.

1



Vous prenez contact avec votre conseiller(ère) OETH.

C'est avec lui (ou elle) que votre établissement décide du type de demande à solliciter. Pour prendre rendez-vous avec votre conseiller(ère), composez le 01 40 60 58 58. L'OETH vous répond en direct tous les matins de 9 h à 12 h et sur rendez-vous les après-midi de 14 h à 17 h.

2



Votre établissement saisit la demande d'intervention sur l'espace adhérent OETH.

L'espace adhérent est disponible sur la page d'accueil du site OETH www.oeth.org. Grâce à son compte, l'établissement peut à tout moment :

- formuler une demande de financement
- suivre ses dossiers en cours
- échanger avec OETH

3



Le dossier est réceptionné et vérifié par l'équipe OETH.

Attention, les dossiers incomplets ne pourront pas aboutir.

4



Le dossier est présenté au Comité de gestion des interventions (CGI).

L'établissement reçoit un e-mail l'informant de la date de passage du dossier.

5



L'établissement reçoit la décision du CGI par e-mail.

Suite à la décision, sous 3 jours un e-mail lui est envoyé.

6



L'établissement doit fournir les pièces justificatives nécessaires au paiement des frais engagés.

Ces pièces doivent être ajoutées directement depuis l'espace adhérent. Attention à bien respecter le délai fixé par OETH.

7



L'établissement reçoit le paiement OETH selon les modalités propres à sa demande.

À la réception des justificatifs de paiement, OETH finance les sommes réellement engagées en correspondance avec la décision du CGI.

DES RENCONTRES POUR ALLER PLUS LOIN ET PROFESSIONNALISER LES ÉTABLISSEMENTS

L'OETH intervient dans les territoires, tout au long de l'année, pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre de leur politique handicap. Elle forme également des salariés volontaires à la fonction de référent handicap au sein de leur établissement. Le calendrier des formations est disponible sur notre site Internet.

L'OETH est un partenaire essentiel pour mener à bien une politique handicap au sein d'un établissement. Ses conseillers sont à l'écoute et apportent des solutions adaptées à chaque situation. D'autre part, l'OETH m'a permis de suivre une formation de référent handicap. Je suis maintenant reconnue comme la personne ressource au sein de l'établissement tant auprès des salariés de la structure, du médecin du travail, que d'autres partenaires. Ce statut m'a permis de débloquer des situations complexes, d'accompagner les salariés et de leur proposer des solutions, toujours avec l'aide et les conseils avisés de l'OETH".

Denise JEANNOU

Référente handicap – ADAGES EEAP COSTE

La formation de référent handicap de l'OETH nous donne les clés pour mieux aborder le handicap tant au moment de l'embauche qu'au long de la carrière de nos salariés ; le kit de sensibilisation fonctionne à merveille ; les conseillers sont à nos côtés pour nous aider à accompagner nos salariés dans leurs démarches administratives, intégrer une personne handicapée, maintenir nos salariés dans l'emploi, prévenir le handicap. Nous travaillons avec l'OETH main dans la main."



Karine CANAYER

Référente handicap,
FAM le Hameau des Horizons (ADAGES)

Chaque année, les référents handicap sont également réunis pour une journée de rencontres et de partage d'expériences, durant laquelle sont remis les Trophées OETH, qui récompensent les initiatives remarquables d'établissements en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

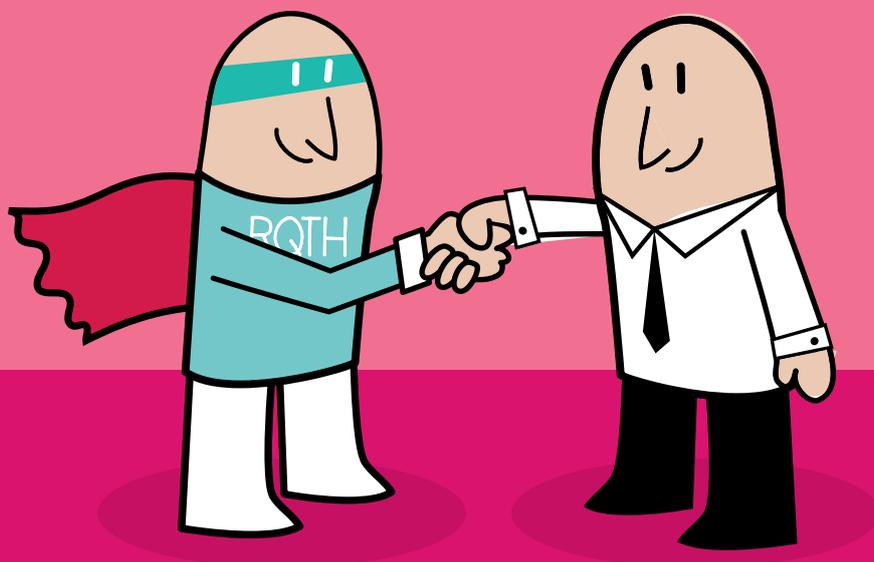
VOUS AIDER À ACCOMPAGNER LES SALARIÉS DE VOTRE ÉTABLISSEMENT EN RISQUE D'INAPTITUDE VERS UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE : L'UN DES SAVOIR-FAIRE DE L'OETH

Après 20 ans de carrière, Daisy ROUANET, aide médico-psychologique dans un foyer d'accueil spécialisé, avait un mal au dos persistant... jusqu'à l'accident. Un jour, elle s'est retrouvée complètement immobilisée. Après 2 interventions chirurgicales et un long arrêt maladie, elle ne pouvait pas reprendre son poste. À 43 ans, avec le soutien de sa direction et de l'OETH, elle a repris le chemin des études pour devenir assistante sociale ; un métier moins physique, mais toujours tourné vers les autres. La référente handicap de son établissement l'a aidée dans ses démarches administratives afin d'obtenir le statut de travailleur handicapé. Accompagnée par son conseiller OETH, la référente handicap a permis à Daisy de disposer des aménagements lui permettant de continuer à travailler, tout en préservant sa santé : un temps partiel, un fauteuil adapté, des horaires aménagés, un bilan d'orientation professionnelle et une reconversion vers le métier d'assistante sociale, grâce à une formation en ligne, financés par l'OETH. Pour accompagner Daisy ROUANET, l'OETH a travaillé main dans la main avec l'employeur, le médecin du travail et l'OPCA du secteur. Ensemble, ils ont trouvé la solution la mieux adaptée à la situation, puis le financement de sa formation et de sa rémunération.

Nous avons pu conduire, grâce à l'OETH, six accompagnements de reconversion professionnelle, pour des salariés exposés à un risque d'inaptitude."

Régine COURTIAU

Responsable Emploi Compétences - La Sauvegarde du Nord



ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DIT «ACCORD OETH»
2016-2020



ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

DIT «ACCORD OETH» 2016-2020

ENTRE D'UNE PART :

- La Croix-Rouge française
- La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP)
- Nexem

ET D'AUTRE PART :

- La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT)
- La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC)
- La Fédération Santé Sociaux (CFTC)
- La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT)
- Force ouvrière – Action sociale (FO)
- Force ouvrière – Santé privée (FO)
- SUD Santé Sociaux

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

SOMMAIRE

| | |
|--|----|
| Préambule | 36 |
| 1. Contexte | |
| 2. Orientations | |
| 2. Cadre juridique | |
| Champs d'application | 37 |
| Chapitre I : Plan d'embauche | 37 |
| Chapitre II : Plan d'insertion et de professionnalisation | 39 |
| Chapitre III : Plan de maintien dans l'emploi | 41 |
| Chapitre IV : Plan relations avec le secteur adapté et protégé | 43 |
| Chapitre V : Autres actions développées par l'accord | 43 |
| Chapitre VI : Gestion de l'accord | 45 |
| Chapitre VII : Clauses juridiques | 47 |
| Annexes : | 48 |
| Annexe 1 : Statuts de l'association OETH | |
| Annexe 2 : Indicateurs chiffrés de l'accord | |
| Annexe 3 : Budget de l'accord | |
| Annexe 4 : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi | |

PRÉAMBULE

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001. Le 17 octobre 2016, Nexem, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le Syneas et la FEGAPEI, a adhéré, et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Depuis 1991, les cinq accords successifs ont permis aux entreprises couvertes de mettre en place et de mener des politiques d'emploi actives en faveur des personnes handicapées. Au vu des bilans des précédents accords, des données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif et des éléments recueillis dans le cadre du Tour de France OETH des régions 2014, les organisations signataires décident le renouvellement de l'accord pour la période 2016-2020.

Par ce sixième accord, les organisations signataires marquent leur volonté d'amplifier les effets de l'accord en facilitant l'intervention des entreprises à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Depuis 2006, le taux d'emploi de l'accord OETH a suivi une évolution constante, passant de 4,42 % à 5,34 % en 2014. Se basant sur ces éléments, les organisations signataires réaffirment leur objectif d'atteindre au minimum le taux de 6 % et de le maintenir.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle. Les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences.

Les signataires du présent accord souhaitent l'adhésion à celui-ci d'autres fédérations ou syndicats d'employeurs du champ de l'économie sociale et solidaire à but non lucratif.

De plus, les signataires du présent accord s'engagent à mettre en place, à l'occasion du premier conseil d'administration extraordinaire courant janvier 2016, une gouvernance paritaire 50/50 entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La mise en œuvre des actions de l'accord de branche relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est suivie et contrôlée par le Conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et qui prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de cet accord.

1 - Contexte

Avec plus de 14 000 structures couvertes par l'accord, le secteur se caractérise par une grande diversité. Les activités sont variées et les entreprises sont de tailles très inégales. Un nombre important de ces entreprises sont structurées en multi-établissements avec un siège, et la tendance au regroupement se poursuit. Ces nouvelles dimensions ont des conséquences directes sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui inclut plus systématiquement l'emploi des travailleurs handicapés.

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment dans les métiers physiquement et psychiquement exigeants, sont des enjeux de la branche. Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2 - Orientations

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

- Apporter aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en

œuvre des politiques d'emploi, et ainsi :

- intégrer l'emploi des personnes handicapées dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - sécuriser les parcours professionnels en anticipant les situations à risque et en évitant les licenciements pour inaptitude ;
 - favoriser des secondes parties de carrière concertées avec les salariés ;
 - œuvrer pour une insertion durable ;
 - réduire le nombre d'entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées salariées.
- Valoriser les bonnes pratiques de l'accord, et les diffuser en interne et à l'externe.
 - Promouvoir les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

3 - Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Sont bénéficiaires du présent accord les salariés cités à l'article L. 5212-13 du Code du travail et ayant fourni à leur entreprise le justificatif de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

ARTICLE 1. CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP et à Nexem ;
- l'ensemble des établissements de l'entreprise Croix-Rouge française ;
- l'entreprise UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

CHAPITRE I - PLAN D'EMBAUCHE

Il est rappelé que les personnes handicapées sont des salariés embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail, et non pour ou malgré leur handicap. Elles bénéficient donc des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés. Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

ARTICLE 2. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

L'emploi des personnes handicapées et, particulièrement, leur embauche en emploi direct nécessitent un engagement des entreprises à poursuivre la mise en œuvre de leur politique active et la visibilité de celle-ci à l'extérieur de l'entreprise.

La priorité est donnée aux recrutements en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 3. INDICATEURS

Pour la durée de l'accord, les objectifs sont comptabilisés selon trois modalités d'entrée :

- salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée ;
- salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

ARTICLE 4. MOYENS

Article 4.1. Favoriser l'ouverture de postes aux personnes handicapées

Afin de faciliter l'ouverture de postes aux candidats en situation de handicap, les entreprises relevant de l'accord s'engagent à :

- organiser au sein de leur service des ressources humaines des réunions de sensibilisation pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur les processus d'intégration des personnes handicapées.

Article 4.2. La recherche de candidatures

Les entreprises relevant de l'accord développent la recherche de candidatures de personnes handicapées. Afin de mettre en adéquation les compétences attendues du candidat avec les exigences du poste, la mise en œuvre d'un cursus de formation complémentaire peut être envisagée.

Dans chaque entreprise, les responsables du recrutement avec les référents handicap diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent les moyens suivants :

- bourse à l'emploi sur les sites Internet des organisations signataires et de tiers, spécialisés ou non ;
- organisation d'évènements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l'association OETH ou par des tiers ;
- présence dans les salons en lien avec le thème de l'emploi et particulièrement l'emploi des personnes handicapées ;
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et CAP emploi.

Article 4.3. Bilan personnalisé avant l'embauche

Dans le cadre de la procédure d'embauche et après au moins un premier entretien, l'entreprise et la personne handicapée peuvent conjointement demander la réalisation d'un bilan personnalisé. Celui-ci porte, d'une part, sur les éventuels aménagements du poste de travail et/ou sur l'aménagement des horaires et, d'autre part, sur les actions de formation d'adaptation qui rendraient possible l'adéquation entre le poste proposé et la situation du candidat.

Les services de santé au travail peuvent être sollicités dans ce cadre, conformément à la législation en vigueur.

Article 4.4. Accueil de stagiaires issus de la formation initiale ou continue

Les entreprises demeurent des lieux permanents de stages pour les personnes handicapées. Ces stagiaires bénéficient du concours d'un tuteur afin de découvrir précisément les fonctions liées au poste.

Article 4.5. Relations avec les Centres de rééducation professionnelle et les autres structures du domaine de la formation professionnelle

Une coopération avec les Centres de rééducation professionnelle, les établissements de formation supérieure et les structures spécialisées dans la formation et l'insertion des jeunes handicapés est mise en place. Les conventions de partenariat passées avec ces organismes permettent, notamment, de favoriser l'accès à l'emploi ou l'accès aux terrains de stages.

Article 4.6. Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est poursuivi.

Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7. Aides forfaitaires à la mobilité géographique

Afin d'accroître l'employabilité des personnes handicapées, le Conseil d'administration paritaire peut mettre en place des accompagnements spécifiques favorisant la mobilité pour accéder à l'emploi.

CHAPITRE II - PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

ARTICLE 5. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Le plan d'insertion et de professionnalisation a pour objectif d'agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l'alternance ou par celle de l'embauche directe. L'atteinte de cet objectif nécessite la sensibilisation et la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Les directions des entreprises, les institutions représentatives du personnel et les médecins du travail conjuguent leurs efforts afin que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences intègre l'emploi des personnes handicapées. Dans ce cadre, le maintien et le développement des compétences des personnes handicapées font l'objet d'une attention particulière.

ARTICLE 6. INDICATEURS

Les objectifs sont quantifiés en :

- nombre de journées « sensibilisation au handicap » organisées,
- nombre de salariés sensibilisés,
- nombre d'insertions par l'alternance,
- nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place.

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

Des études d'impact des campagnes de sensibilisation sont réalisées.

ARTICLE 7. MOYENS

Article 7.1 Sensibiliser et communiquer sur le handicap

Une insertion durable dans les entreprises suppose une mobilisation de tous les acteurs. Ce processus de mobilisation, parfois accompagné de dispositifs de formation, s'articule autour de :

- l'engagement des directions des entreprises :
 - Les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap.
- l'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :
 - Il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées.
- l'implication des représentants du personnel :
 - Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés.
- la sensibilisation des salariés :
 - Afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord

et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions.

- l'implication des services de santé au travail :
 - Les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche.
- la facilitation de la reconnaissance du handicap :
 - Au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À l'initiative de l'entreprise, celle-ci peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

Article 7.2. Mettre en place un parcours d'intégration et un dispositif de suivi individualisé après l'embauche

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d'un accueil personnalisé. Cette disposition requiert le volontariat du salarié. À cet effet, des tuteurs formés sont chargés d'accueillir et d'accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les douze mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec la personne handicapée et la hiérarchie, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration dans l'équipe. Ce bilan peut conduire à un aménagement du poste et/ou du rythme de travail en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées.

Article 7.3. Faire accéder à l'emploi

- Par l'alternance
 - Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.
- Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi
 - L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

Article 7.4. Veiller au maintien et au développement des compétences des salariés

Des actions de formation professionnelle spécifiques sont développées pour les personnes handicapées afin de :

- maintenir leur niveau de compétences et/ou de qualification requis pour l'exercice de leurs fonctions. Ces formations sont éventuellement adaptées en fonction du handicap (durée, méthodes, supports, matériels...);
- leur permettre d'utiliser les aménagements de postes réalisés.

Les personnes handicapées sont particulièrement sensibilisées aux dispositifs de bilan de compétences lorsque leur handicap ou leur environnement évolue.

Une attention particulière est prêtée à l'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs de validation des acquis de l'expérience (VAE). Des accompagnements à l'élaboration du dossier peuvent être pris en charge, en coopération avec les financeurs habituels.

CHAPITRE III - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 8. OBJECTIFS

Ce plan a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés visés à l'article L. 5212-13 du Code du travail, notamment ceux en risque d'inaptitude. Il est établi que plus la prise en charge est organisée de manière anticipée, plus le maintien dans l'emploi a des chances de réussir.

Les signataires de l'accord affirment que le maintien dans l'emploi a autant de valeur que l'embauche directe.

En cas de licenciement « collectif », l'établissement maintient, s'agissant de l'effectif, un pourcentage au moins égal de personnes handicapées.

ARTICLE 9. INDICATEURS

- nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi
- nombre et types d'aménagements
- nombre de bilans
- nombre de formations professionnelles d'anticipation
- nombre de formations professionnelles de reconversion
- pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

ARTICLE 10. MOYENS

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre :

Article 10.1. Partenariat avec les équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail

La réussite d'une politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées passe par une coopération active des entreprises avec les services de santé au travail. L'information et des opérations de sensibilisation à destination de ces organismes peuvent être mises en œuvre. Le cas échéant, les entreprises effectuent des retours d'expériences réussies afin de construire ce partenariat sur le long terme.

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail.

Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

Article 10.2. L'aménagement du poste et de l'environnement de travail

Selon les besoins du salarié, l'entreprise peut solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Les dépenses liées aux obligations légales d'accessibilité des locaux professionnels ne peuvent pas être prises en charge par le budget de l'accord.

Ces aménagements peuvent être des aides :

- techniques : matériels, logiciels, équipement individuel, etc. ;
- d'accès au poste de travail : transport adapté, permis de conduire, etc. ;
- humaines, dont les aides à la communication ;
- d'accompagnement de la mobilité géographique afin de rapprocher le domicile du lieu de travail.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté du salarié. Des aménagements du poste de travail peuvent être réalisés dans ce cadre.

Article 10.3. L'anticipation des situations à risque et la prévention de la désinsertion professionnelle

- Mise en place de bilans

De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...

- Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle

Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

Afin de permettre l'anticipation des conséquences de l'évolution des postes de travail ou du handicap, des projets spécifiques de formation professionnelle peuvent être financés. Les actions de formation qui entrent dans le plan de formation ne peuvent pas être prises en charge par l'accord, et l'entreprise doit démontrer que son plan de formation est entièrement engagé pour pouvoir bénéficier de ces dispositions.

La coopération avec les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des CARSAT est poursuivie.

Une démarche conjointe, salarié, employeur, médecin du travail et IRP, doit permettre d'étudier toutes les possibilités de maintien dans l'emploi, y compris en sollicitant les organismes compétents (organisme de prévoyance, MDPH, CARSAT...).

Le présent accord rappelle la possibilité pour le salarié de demander une visite auprès du médecin du travail.

Article 10.4. La reconversion

Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'établissement peut solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversion professionnelle par la formation permettent au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles peuvent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

Par la signature de conventions de partenariat, la prise en charge financière des reconversions s'effectue conjointement avec des organismes tiers. Une recherche de partenaires est réalisée auprès de l'OPCA de branche, de la CPNE-FP et d'autres OPCA.

CHAPITRE IV - PLAN RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

ARTICLE 11. OBJECTIFS

Le recours au secteur protégé et adapté permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif. Il constitue également un moyen complémentaire de satisfaction à l'obligation d'emploi.

ARTICLE 12. INDICATEURS

- Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

ARTICLE 13. MOYENS

Les relations commerciales avec le travail adapté et protégé sont développées. Ainsi, l'association OETH informe les entreprises de l'accord du panel d'activités des Entreprises adaptées, des Centres de distribution de travail à domicile et des Établissements et services d'aide par le travail. Une attention particulière est prêtée aux conventions de prestations de longue durée permettant le développement des compétences et de l'emploi au sein des ESAT.

CHAPITRE V - AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR L'ACCORD

ARTICLE 14. OBJECTIFS

Par le développement des actions de prévention du handicap, l'accord OETH a été novateur, dépassant largement les mesures de compensation du handicap mises en place dans les entreprises. Les signataires de l'accord entendent poursuivre les démarches expérimentales et innovantes pour favoriser l'emploi des personnes handicapées et lutter contre la survenue du handicap.

ARTICLE 15. INDICATEURS

- nombre d'actions de prévention du handicap
- nombre de référents handicap formés

La volumétrie des indicateurs est décrite dans l'annexe 2.

ARTICLE 16. MOYENS

Article 16.1. Prévention du handicap

Des mesures de prévention générale du handicap sont favorisées dans les entreprises.

L'évolution croissante du nombre d'inaptitudes prononcées par les médecins du travail démontre le risque grandissant pour un salarié de développer un handicap physique ou psychique dans son milieu de travail.

Les actions de prévention, définies en fonction des spécificités et des risques potentiels de la structure, couvrent deux champs d'action majeurs :

- la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS),
- la prévention des risques psychosociaux (RPS).

D'autres thèmes de prévention ou d'actions, dont ceux relatifs à la qualité de vie au travail, peuvent être développés au cours de la mise en œuvre de l'accord en fonction de l'évolution des besoins des entreprises.

Article 16.2. Intégration des handicapés psychiques

Depuis de nombreuses années, l'accord a prévu l'engagement des entreprises dans le champ du handicap psychique, tant au niveau de l'incitation à la reconnaissance qu'à celui de l'intégration de ce handicap dans les entreprises. Ce sujet reste problématique pour les entreprises, et le travail déjà engagé doit être poursuivi. L'accord renouvelle son partenariat avec les organismes spécialisés du secteur.

Article 16.3. Développement des référents handicap

Depuis 2010, les mesures de l'accord forment et permettent la mise en place des référents handicap dans les entreprises de l'accord. Cette action est massivement poursuivie, et l'animation de ce réseau est organisée par l'association OETH. Les principales fonctions des référents handicap sont de :

- répondre à toutes les questions que peut se poser un salarié quant à l'intérêt d'être reconnu bénéficiaire de la loi ;
- suivre les salariés détenteurs d'un titre de bénéficiaire de la loi au cours de leur carrière professionnelle ;
- accompagner les salariés dans leur démarche pour être reconnus bénéficiaires de la loi ;
- faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant un titre de bénéficiaire de la loi ;
- anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou même dès la restriction d'aptitude ;
- favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- être le relais des missions handicap nationales ou associatives lorsqu'elles existent.

Article 16.4. Innovations et expérimentations

Les organisations signataires réaffirment leur volonté de poursuivre les expérimentations et les innovations sur tous les plans de l'accord. À ce titre :

- elles restent en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord ;
- elles initient, accompagnent et diffusent les projets innovants.

CHAPITRE VI - GESTION DE L'ACCORD

ARTICLE 17. CONTRIBUTION FINANCIÈRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le Code du travail versent leurs contributions à l'association OETH.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du présent accord peut être appréciée au niveau du siège. Ce choix est adressé par écrit au Conseil d'administration paritaire. Cette décision vaut pour la durée de l'accord. Dans ce cas, tous les établissements et services de l'organisme gestionnaire sont inclus dans la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. En revanche, seuls les établissements relevant du champ d'application de l'accord peuvent bénéficier des actions de l'accord.

Les entreprises de moins de vingt salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

ARTICLE 18. BUDGET DE L'ACCORD

Le budget prévisionnel sur les cinq années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières dues par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la première année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

Le financement des mesures décidées par le Conseil d'administration paritaire est réalisé dans le cadre du budget de l'accord, hormis les aides prévues par les lois et règlements en vigueur et dans la limite des plafonds fixés par le Conseil d'administration paritaire.

Compte tenu de l'importance des objectifs à atteindre, les organisations signataires estiment nécessaire d'engager chaque année les contributions reçues dans ladite année pour la réalisation des plans d'action prévus dans le présent accord.

ARTICLE 19. PILOTAGE NATIONAL

Article 19.1. Rôle des organisations signataires au niveau national pour la promotion de l'accord

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au niveau national de leurs organisations et aux niveaux infranationaux (régions, départements, entreprises), le conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- nomination d'un correspondant national par organisation signataire ;
- lorsque ce niveau existe, nomination d'un correspondant régional ou interrégional dont les attributions sont définies par le Conseil d'administration paritaire en concertation avec les organisations signataires ;
- diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
 - de l'accord,
 - des mesures liées,
 - des évènements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion,
 - des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;

- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap en interne ;
- communication sur les valeurs et les avantages de l'accord à destination des acteurs externes à la BASS (branche de l'action sanitaire et sociale).

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

Article 19.2. Le Conseil d'administration paritaire

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le Conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du Conseil d'administration paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le Conseil d'administration paritaire met en place un Comité de gestion des interventions, dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

Article 19.3 Bilans d'activité

Avec pour objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises dans le but d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association de gestion sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP-METH.

Article 19.4. Forfait déplacement et temps de réunion, et CCN

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des trois organisations d'employeurs.

Article 19.5. Rôle des instances représentatives du personnel

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées. Ce rôle inclut également le conseil aux salariés et l'impulsion auprès des différents acteurs de l'entreprise (ex. : demandes de reconnaissance de bénéficiaires de la loi, intégration des personnes handicapées dans les équipes...). Les entreprises veillent au développement de ce partenariat dans le cadre de leurs attributions respectives.

Les entreprises, conformément à l'article R. 5212-4 du Code du travail, portent à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la Déclaration d'emploi des travailleurs handicapés. Par ailleurs, cette présentation est complétée par l'ensemble des mesures mises en œuvre par les établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, dont les financements accordés par l'accord OETH.

L'examen des demandes d'intervention par le Comité de gestion des interventions est subordonné à la communication de l'avis des instances représentatives du personnel prévu par la réglementation en vigueur chaque fois que cet avis est sollicité.

CHAPITRE VII - CLAUSES JURIDIQUES

ARTICLE 20. DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans, du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020.

ARTICLE 21. CONDITIONS DE VALIDITÉ

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenue.

ARTICLE 22. MODALITÉS DE COMPTE RENDU AUX SERVICES DE L'ÉTAT

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au Conseil d'administration paritaire, puis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément à la circulaire DGEFP 2009-16 du 27 mai 2009, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au Conseil d'administration paritaire.

ARTICLE 23. RÉVISION

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de trois mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

ARTICLE 24. AGRÉMENT, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

En outre, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 septembre 2015

LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE - LA FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS ET D'AIDE À LA PERSONNE PRIVÉS NON LUCRATIFS (FEHAP) - NEXEM - LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS DE SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX (CFDT) - LA FÉDÉRATION FRANÇAISE ACTION SANTÉ-SOCIALE (CFE-CGC) - LA FÉDÉRATION SANTÉ SOCIAUX (CFTC) - LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (CGT) - FORCE OUVRIÈRE ACTION SOCIALE (FO) - FORCE OUVRIÈRE - SANTÉ PRIVÉE (FO) - SUD SANTÉ SOCIAUX, (NON SIGNATAIRE).



ANNEXE 1 : STATUTS DE L'ASSOCIATION OETH

STATUTS DE L'ASSOCIATION OETH APPROUVÉS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE DU 28 NOVEMBRE 2016

Préambule

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001. Le 17 octobre 2016, Nexem, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le Syneas et la FEGAPEI, a adhéré, et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

L'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH » prévoit la création d'une association gérée paritairement et régie par la loi du 1er juillet 1901 et ses décrets d'application afin de mettre en œuvre, suivre et contrôler les dispositions prévues par l'accord. Le Conseil d'administration paritaire est le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

TITRE 1 : OBJET DE L'ASSOCIATION

Article 1.1 Constitution et objet

L'association met en œuvre les actions définies dans l'accord. Elle promeut les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

L'association apporte aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord, et les diffuse en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants.

L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

Article 1.2. Dénomination

La dénomination de l'association est OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).

Article 1.3 Siège

Le siège de l'association est situé au 47, rue Eugène-Oudiné – 75013 Paris.
Il pourra être transféré sur décision du Conseil d'administration paritaire.

Article 1.4 Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 1.5 Composition

L'association se compose :

- des organisations d'employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.

TITRE 2 : LES INSTANCES

Article 2.1 Composition du Conseil d'administration paritaire (CAP)

Le Conseil d'administration paritaire de l'association comprend deux collèges :

- 1^{er} collège : quinze membres représentant les organisations d'employeurs signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation ;
- 2^e collège : quinze membres représentant les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Les membres du Conseil d'administration paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

Article 2.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 2.3. Pouvoirs et missions

Le Conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- décider des orientations politiques et stratégiques de l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre des dispositions définies dans l'accord ;
- approuver le rapport moral présenté par le président, le rapport d'activité présenté par le secrétaire ainsi que le rapport financier présenté par le trésorier ;
- approuver les budgets prévisionnels intégrant le financement des mesures, les charges liées à la mise en œuvre de l'accord, les frais de gestion de l'association et son programme pluriannuel d'investissement ;
- étudier toutes propositions faites par le bureau ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles et le recours à l'emprunt ou aux baux de longue durée ;
- embaucher et licencier le directeur (la directrice) sur proposition du président et du président adjoint ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- adopter le règlement intérieur.

Le Conseil d'administration paritaire étudie et valide les demandes d'adhésion à l'accord.

Le Conseil d'administration paritaire peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 2.3.1 Cas de modification des statuts

Les présents statuts peuvent être modifiés par le Conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification doit être soutenue par un tiers des membres. Elle est adressée au président par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du Conseil d'administration paritaire extraordinaire, qui doit avoir lieu dans les deux mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée un mois à l'avance.

En matière de quorum, le Conseil d'administration paritaire extraordinaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux deux tiers des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration paritaire extraordinaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours sur le même ordre du jour.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 2.4. Réunion du Conseil d'administration paritaire

Article 2.4.1. Convocation

Le Conseil d'administration paritaire se réunit, sur convocation de son président et de son président adjoint, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'administration paritaire en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 2.4.2. Quorum

Le Conseil d'administration paritaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le Conseil d'administration paritaire est convoqué à nouveau dans un délai de huit jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Article 2.4.3. Majorité

Les décisions du Conseil d'administration paritaire font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

Article 2.5. Bureau

Article 2.5.1. Composition

Le Conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres un bureau, composé d'un président, d'un président adjoint, d'un trésorier, d'un trésorier adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint, qui se répartissent ainsi :

- trois membres mandatés par les organisations d'employeurs à raison d'un membre par organisation d'employeurs ;
- trois membres mandatés par les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre par organisation syndicale de salariés.

Article 2.5.2. Durée du mandat

Le mandat des membres du bureau est de vingt-quatre (24) mois à partir du 1er janvier 2016.

Le collège des organisations syndicales de salariés nomme la première année le président, le trésorier adjoint et le secrétaire, qui deviendront respectivement président adjoint, trésorier et secrétaire adjoint la seconde année du mandat.

Le collège des organisations d'employeurs nomme la première année le président adjoint, le trésorier et le secrétaire adjoint, qui deviendront respectivement président, trésorier adjoint et secrétaire la seconde année du mandat.

Article 2.5.3. Missions

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le Conseil d'administration paritaire.

Le bureau a pour mission de :

- soumettre les projets de résolution au Conseil d'administration paritaire ;
- faire toute proposition au Conseil d'administration paritaire, notamment d'ordre stratégique ;
- préparer les travaux du Conseil d'administration paritaire ;
- mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du Conseil d'administration paritaire ;
- exercer les délégations temporaires que le Conseil d'administration paritaire lui confie ;
- arrêter les budgets et les comptes annuels ;
- veiller à la gestion courante de l'association ;
- suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévues au programme pluriannuel d'établissement ;
- assurer le suivi des travaux du Comité de gestion des interventions ;
- décider d'ester en justice en demande ou en défense.

Article 2.5.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la convocation du président et du président adjoint ou à la demande des deux tiers de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le président adjoint.

Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le bureau invite à ses travaux un membre de chaque organisation syndicale de salariés signataire, non représentée en son sein, à participer aux réunions sans prendre part au vote.

Un des membres du bureau peut se faire représenter par l'un des membres de son organisation siégeant au Conseil d'administration paritaire.

Article 2.6. Le Comité de gestion des interventions

Le Comité de gestion des interventions est composé de deux collèges :

- 1^{er} collège : dix membres représentant les organisations d'employeurs (quatre représentants de la FEHAP, quatre représentants de Nexem, deux représentants de la Croix-Rouge française) ;
- 2^e collège : dix membres représentant les organisations syndicales de salariés à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Les membres du Comité de gestion des interventions sont issus des membres siégeant au Conseil d'administration paritaire. Ils sont mandatés par leurs organisations.

Article 2.6.1 Missions du Comité de gestion des interventions

Le Comité de gestion des interventions exerce deux types de missions :

- missions d'intervention
 - il étudie les demandes d'intervention ;
 - il accorde les financements ;
 - il suit les engagements financiers liés aux interventions.
- missions de développement
 - il élabore les modalités d'intervention, suit et évalue celles-ci en cohérence avec la stratégie du Conseil d'administration paritaire.

Le Comité de gestion des interventions rend compte de son activité au bureau.

Les décisions du Comité de gestion des interventions font l'objet d'un vote majoritaire des organisations présentes selon la répartition suivante :

- organisation syndicale de salariés :
2 voix par organisation signataire
- organisation d'employeurs :
 - FEHAP : 4 voix
 - Nexem : 4 voix
 - Croix-Rouge française : 2 voix

TITRE 3 : PRÉROGATIVES DES MEMBRES

Article 3.1. Représentation de l'association

La représentation de l'association auprès de l'administration, des partenaires et du public est assurée par la présidence paritaire.

Article 3.2. Président

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du Conseil d'administration paritaire et au (à la) directeur (directrice). Ces délégations sont présentées au bureau.

Le président présente le rapport moral.

En cas d'absence, il est suppléé par le président adjoint.

Article 3.3. Trésorier

Il suit pour le compte du Conseil d'administration paritaire la gestion économique et financière de l'association.

Il présente le budget au bureau et au Conseil d'administration paritaire.

Il présente également le rapport financier (compte de bilan et compte de résultat).

Il est assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

Article 3.4. Secrétaire

Il s'assure de la bonne exécution des tâches relatives à l'administration de l'association en lien avec la direction et la présidence de l'association.

Il présente le rapport d'activité.

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint.

TITRE 4 : AUTRES CLAUSES

Article 4.1. Règlement intérieur

Le Conseil d'administration paritaire fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'ACCORD RELATIF À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DIT « ACCORD OETH » ni à celles des présents statuts.

Article 4.2. Exercice social

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 4.3. Commissaires aux comptes

Le Conseil d'administration paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 4.4. Dissolution

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du Conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, désignés par le Conseil d'administration paritaire.

Le président
Jacques MOSCOVITCH

Le président adjoint
Alain CARRÉE

ANNEXE 2 : INDICATEURS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

Ces indicateurs sont estimés sur le périmètre suivant au 31 décembre 2014 :

- 13 456 entreprises adhérentes
- 3 124 entreprises déclarantes (soumises à l'obligation d'emploi)
- 186 déclarants à taux zéro
- 265 601 ETP (effectif d'assujettissement des déclarants)
- 15 595 UB (unités bénéficiaires)
- Taux d'emploi légal de 5,53 % au titre de la DOETH 2014

INDICATEURS CHIFFRÉS DE L'ACCORD OETH

| Indicateurs | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Nombre de salariés en contrat à durée indéterminée déjà présents dans les effectifs et qui auront transmis à l'entreprise leur titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi | 900 | 850 | 800 | 750 | 700 |
| Nombre de salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée indéterminée | 400 | 425 | 450 | 475 | 500 |
| Salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi et nouvellement embauchés en contrat à durée déterminée | 700 | 700 | 700 | 700 | 700 |
| Nombre de journées «sensibilisation au handicap» mises en place | 50 | 75 | 100 | 100 | 100 |
| Nombre d'insertions par l'alternance | 30 | 35 | 40 | 40 | 40 |
| Nombre de parcours d'intégration adaptés mis en place | 40 | 42 | 45 | 47 | 50 |
| Nombre et types d'aménagements | 450 | 450 | 450 | 450 | 450 |
| Nombre de bilans | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 |
| Nombre de formations professionnelles d'anticipation | 40 | 60 | 80 | 100 | 100 |
| Nombre de formations professionnelles de reconversion | 80 | 60 | 40 | 20 | 20 |
| Pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan | 90 % | 90 % | 90 % | 90 % | 90 % |
| Liens de partenariat avec les réseaux du secteur adapté et protégé tels que les réseaux GESAT et ANDICAT | qualitatif | | | | |
| Evolution des unités bénéficiaires de sous-traitance | 1 300 | 1 365 | 1 433 | 1 505 | 1 580 |
| Pourcentage d'entreprises à taux d'emploi légal égal à «0 %» | 6 % | 5,5 % | 5 % | 4,5 % | 4 % |
| Nombre d'actions de prévention du handicap | Jusqu'à 10 % des contributions | | | | |
| Nombre de référents handicap formés | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

ANNEXE 3 : BUDGET DE L'ACCORD

Il n'y a pas de report financier de l'accord 2010-2015.

BUDGET ANNUEL POUR LA PÉRIODE 2016-2020

| Objets | Montants | % |
|---|--------------------|------------|
| Plan d'embauche | 1 050 000 € | 15 |
| Plan d'insertion et de professionnalisation | 1 400 000 € | 20 |
| Plan de maintien dans l'emploi | 2 800 000 € | 40 |
| Autres actions développées dans l'accord | 350 000 € | 5 |
| Gestion de l'accord | 1 400 000 € | 20 |
| Total | 7 000 000 € | 100 |

ANNEXE 4 : LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est donnée par l'article L. 5212-13 du Code du travail. Sont visés :

1. les personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
2. 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 attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
4. les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code ;
6. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
7. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
8. (abrogé par la loi n° 2008-492 du 26 mai 2008, JO du 27) ;
9. les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
10. les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
11. les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

**VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS
OU NOUS CONTACTER ?**

**CONSULTEZ NOTRE SITE INTERNET
WWW.OETH.ORG**

**APPELEZ-NOUS AU
01 40 60 58 58**

**NOUS RÉPONDONS À TOUTES
VOS QUESTIONS DE 9 H À 12 H**

**ET SUR RENDEZ-VOUS
UNIQUEMENT DE 14 H À 17 H**

**CONTACTEZ-NOUS PAR COURRIEL :
CONTACT@OETH.ORG**

**SUIVEZ-NOUS SUR TWITTER :
[@ACCORDHANDICAP](https://twitter.com/ACCORDHANDICAP)**

oeth