

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

IDCC: 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**
(2^e édition. – Avril 2004)

AVENANT N° 15 DU 9 MARS 2006
RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES
NOR: ASET0650608M
IDCC: 2216

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant intervient en application de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, publiée au *Journal officiel* du 12 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Ses dispositions s'intègrent, à sa date d'entrée en vigueur, au titre III actuel de la convention collective nationale.

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celle prévues ci-dessous.

Pour une bonne lisibilité, les signataires décident de créer au sein dudit titre, un article 3.2 intitulé « Mesures spécifiques », qui comprendrait ainsi les dispositions sur l'emploi des jeunes travailleurs (art. 3.2.1), les dispositions sur la valorisation de l'expérience, la gestion des « secondes carrières » et la mise à la retraite à partir de 60 ans (art. 3.2.2), et les dispositions du présent avenant (art. 3.2.3). La numérotation des articles suivants sera adaptée en conséquence.

Les annexes du présent accord sont par ailleurs regroupées en une annexe VII de la CCN, intitulée « Emploi des personnes handicapées ». Certaines parties de cette annexe pourront être mises à jour en tant que de besoin. L'annexe VII actuelle, « Salaires minimaux », devient annexe VIII.

Article 2

Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.2.3

Orientations de la branche pour l'emploi des personnes handicapées

Les partenaires sociaux du commerce à prédominance alimentaire, sur la base des résultats de l'enquête confiée à l'observatoire prospectif du commerce sur l'emploi des salariés handicapés, font les constats suivants :

- la très grande majorité des entreprises n'a pas conclu d'accord d'entreprise ou de groupe sur l'emploi des personnes handicapées ;
- le taux d'emploi des personnes handicapées au 31 décembre 2004 traduit à la fois la gêne et les craintes persistantes de certaines entreprises face à l'embauche de personnes handicapées, et une très forte disparité dans les pratiques, selon les tailles des entreprises ;
- les leviers d'actions préventives, pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés sont à promouvoir ;
- l'inventaire des postes de travail occupés par les salariés handicapés montre que ces postes s'insèrent globalement dans la structure générale d'emploi du secteur, ce qui traduit des perspectives d'emploi nombreuses pour les personnes handicapées ;
- les relations avec les établissements du milieu protégé, dont les modalités ne sont pas toujours connues des employeurs, peuvent être développées ;
- l'accueil de personnes handicapées en stage de formation professionnelle, en apprentissage, reste marginal ;
- enfin, la perception souvent subjective du handicap, la prise de conscience de sa diversité, y compris par les équipes, sont à faire évoluer.

Les signataires ont pour volonté, à travers le présent accord, de nature pédagogique et incitative, de faire jouer aux entreprises un rôle majeur dans l'intégration à la fois sociale et professionnelle des personnes handicapées. Les entreprises, accueillant une clientèle nombreuse et diverse à l'image de la société, doivent refléter cette diversité à travers les personnes qu'elles emploient.

Ainsi les objectifs suivants sont-ils visés :

- favoriser l'embauche des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail, si nécessaire ;
- garantir une meilleure information sur les spécificités de l'emploi des personnes handicapées, favoriser la médiation et la concertation entre les différents acteurs ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave ;
- expliquer le rôle essentiel de la prévention du handicap et favoriser la mise en œuvre des moyens nécessaires ;

- développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés ;
- accueillir les personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail ;
- inciter et accompagner les plus petites entreprises (guide/fiches pratiques, carnet d'adresses – par département –, guide de bonnes pratiques)... Pour ce dernier objectif, les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi la conception d'un guide pédagogique et méthodologique.
- assurer le suivi de l'accord, notamment par un recensement des bonnes pratiques dans les plus petites entreprises.

3.2.3.1. Favoriser l'emploi des personnes handicapées par l'aménagement approprié des postes de travail.

Les signataires rappellent le principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées. Ils incitent les entreprises à considérer, pour chaque situation, les mesures et aménagements requis pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée, compte tenu des aides qui peuvent compenser tout ou partie des dépenses supportées à ce titre.

Le mode opératoire suivant est préconisé :

- procéder à l'inventaire des postes de travail accueillant ou pouvant accueillir des personnes handicapées. Les signataires rappellent que, compte tenu de la diversité des handicaps, de nombreuses possibilités d'emploi existent dans le secteur pour des personnes handicapées. L'inventaire ne doit donc pas être restrictif, il est de nature à favoriser l'emploi de personnes handicapées sur les postes en question ;
- réfléchir à l'adaptation des environnements de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de travail. Les signataires soulignent que, pour des établissements classés le plus souvent en ERP, les mesures prises pour l'accueil et l'accessibilité du public, bénéficieront également aux salariés ;
- utiliser les études ergonomiques nécessaires et mettre en œuvre les moyens techniques voire organisationnels utiles (ex. : logiciel informatique spécifique, fauteuil ergonomique...) ;
- rechercher, si nécessaire, l'aménagement approprié du temps de travail des personnes handicapées ;
- anticiper le recrutement de personnes handicapées (remplacement de départs en retraite...) ;
- tenir compte des règles d'accessibilité et intégrer la question des aménagements nécessaires lors de nouveaux travaux.

3.2.3.2. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées par une meilleure information, par la médiation et la concertation entre les différents acteurs.

3.2.3.2.1. A l'intérieur de l'entreprise :

Réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi, et bâtir un programme d'actions

Analyser les caractéristiques de la population handicapée en poste, les pratiques de recrutement, de formation, le management et les actions visant le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, la collaboration avec les entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail,... Ce diagnostic pourra déterminer les pistes d'actions possibles.

Sensibiliser les équipes sur le handicap

La notion de handicap se heurte souvent à une représentation subjective. Les signataires soulignent la sensibilisation nécessaire des salariés et rappellent que toute action en faveur de l'intégration des publics handicapés agit sur l'ensemble de l'entreprise (aménagement des postes de travail, conditions de travail...).

Des outils simples peuvent être mis en place au service de cette sensibilisation :

- tableaux de bord sur la gestion de l'obligation d'emploi dans l'entreprise, pour impliquer et responsabiliser l'encadrement ;
- modules de formation visant à informer et à sensibiliser l'encadrement et les équipes ;
- modules de formation spécifiques pour les équipes accueillant des personnes handicapées ;
- outils de communication,...

Associer les représentants du personnel

Les représentants du personnel sont des partenaires privilégiés pour construire dans l'entreprise ou l'établissement un programme d'actions en faveur des personnes handicapées, à travers une démarche progressive, adaptée aux spécificités de l'entreprise. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut être conclu en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Les signataires ont la volonté d'expliquer aux plus petites entreprises l'intérêt d'un tel accord, son agrément par l'administration, les aides possibles et la nature des engagements. Un accord-type validé par l'administration est proposé en annexe.

Les commissions d'information ou d'aide au logement, lorsqu'elles existent, peuvent se saisir des problèmes rencontrés par les personnes handicapées, notamment en matière de logement.

Inciter les salariés concernés à entreprendre les démarches pour la reconnaissance de leur situation

Les signataires soulignent la diversité des handicaps (visibles, non visibles, définitifs, réversibles...) et reconnaissent la difficulté pour des salariés souffrant d'un handicap de se signaler. La mise en œuvre d'une communication auprès de l'encadrement, des représentants du personnel et des membres du CHSCT visant à inciter les salariés concernés à

entreprendre les démarches auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, ou à les accompagner en vue d'obtenir la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, favorise considérablement leurs possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi par la prise en compte dans l'entreprise, de leurs besoins en termes de mobilité, de formation ou d'aménagement des postes de travail.

Contribuer à l'insertion professionnelle des enfants handicapés de salariés de l'entreprise

Les signataires attirent l'attention des entreprises sur le fait que certains de leurs salariés peuvent être parents de jeunes handicapés. Ils les encouragent, dans le cadre de la politique éventuellement suivie à l'égard des enfants du personnel, à examiner la possibilité d'une première familiarisation des jeunes concernés avec le monde professionnel, à travers les jobs d'été, les stages.

Définir et formaliser des procédures de recrutement

Il s'agit de faciliter le recrutement de personnes handicapées à travers la mise en place d'outils simples, par exemple : guide d'entretien de recrutement spécifique à la population handicapée,...

Il convient également d'organiser systématiquement la visite de pré-embauche en cas de recrutement d'une personne handicapée et d'éviter les déclarations d'inaptitude grâce à la détection précoce des difficultés.

Le recours à des salariés intérimaires handicapés, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, peut permettre également aux entreprises de se familiariser avec les situations de handicap et favoriser l'intégration.

Réussir l'accueil et l'intégration des personnes handicapées

Il est recommandé de prévoir l'organisation d'un accueil adapté des salariés handicapés nouvellement embauchés (livret d'accueil, sensibilisation des équipes, rencontres avec d'autres salariés handicapés déjà intégrés...), ainsi que la mise en place et la préparation de l'équipe qui accueille le salarié handicapé. Le suivi de l'intégration est essentiel, à travers la conduite d'entretiens réguliers avec un salarié référent de l'entreprise. Les signataires soulignent l'importance de l'écoute et de l'échange avec le salarié handicapé pendant cette phase, pour réussir son intégration.

3.2.3.2.2. A l'extérieur de l'entreprise.

S'appuyer sur l'AGEFIPH

Les signataires s'engagent à mieux faire connaître, notamment auprès des plus petites entreprises, le rôle de l'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (AGEFIPH), au cœur

des partenariats possibles pour trouver les réponses à toutes les étapes de l'insertion des personnes handicapées, notamment par des aides financières :

- aides au tutorat ;
- aides à l'apprentissage ;
- aides au contrat de professionnalisation ;
- prime à l'insertion ;
- formation professionnelle ;
- maintien dans l'emploi ;
- bilan de compétence et d'orientation professionnelle ;
- mise en place d'une politique d'emploi.

Les signataires ont la volonté de travailler en partenariat avec l'AGE-FIPH, à travers une convention de branche. Il s'agit en particulier de définir des moyens concrets ciblés pour les plus petites entreprises du secteur.

Développer un réseau de partenaires de recrutement

Les signataires incitent les entreprises à se tourner vers les institutions compétentes pour le recrutement et l'intégration des personnes handicapées, et à établir avec ces institutions de véritables partenariats ANPE, Réseau Cap Emploi, associations régionales et départementales. L'accent sera mis en particulier sur les spécificités du recrutement des jeunes handicapés recherchés dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Promouvoir les liens avec la médecine du travail

Conseiller des salariés et de l'employeur, le médecin du travail, s'appuyant sur sa connaissance des postes de travail, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, joue un rôle central, aux côtés d'autres partenaires. Il peut être une source de propositions en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés. Il peut en outre, à travers un entretien avec un salarié, l'aider à identifier son handicap et à entamer la démarche de reconnaissance, en lui en expliquant l'intérêt.

3.2.3.3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'est aggravé.

Les signataires insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre les dispositions du titre VIII CCN. Ils rappellent notamment que les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui peuvent entraîner un handicap, ne sont pas des fatalités : la protection de la santé relève, d'une part, de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Les signataires considèrent le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés comme une véritable priorité. Ils incitent les entreprises à rechercher l'ensemble des moyens pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés, suite à un accident ou à une maladie, quelle qu'en soit la cause, et des salariés dont le handicap s'aggrave.

- ils soulignent la nécessité de développer des partenariats avec la médecine du travail, afin d'organiser la détection précoce des salariés en difficulté. La concertation entre acteurs concernés (salarié, hiérarchie, médecin du travail), organisée le plus tôt possible, facilite la recherche des solutions les plus adaptées. Le salarié lui-même doit être véritablement partie prenante dans la démarche de maintien dans l'emploi.
- chaque cas doit faire l'objet d'une réflexion approfondie et d'un plan d'actions : caractéristiques des difficultés du salarié au regard de son poste de travail et de son handicap, étude ergonomique et aménagement de la situation de travail (appareillage...), formation du salarié, de l'encadrement et de l'équipe si nécessaire, examen de la liste des autres postes pouvant être proposés.

Outre les solutions ci-dessus, peuvent également contribuer au maintien dans l'emploi d'autres outils tels que les contrats de rééducation chez l'employeur, passés en collaboration avec les organismes de sécurité sociale ou le temps partiel thérapeutique.

Le médecin du travail sera associé à la réflexion menée sur l'ensemble de ces questions.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT), lorsqu'il existe, a un rôle spécifique de consultation sur les mesures prises en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Une formation des élus sur le sujet est encouragée.

- si, après avoir étudié l'ensemble des possibilités, il apparaît qu'aucune autre solution que le licenciement ne peut être envisagée, l'entreprise s'engage à apporter au salarié concerné un soutien personnalisé pour faciliter son reclassement, à travers l'aide à la définition d'un projet professionnel. Une validation des acquis de l'expérience pourra lui être proposée. Le salarié concerné pourra également demander à utiliser les heures acquises dans l'entreprise au titre du droit individuel à la formation (DIF).
- enfin, en cas de licenciement pour motif économique, les salariés handicapés feront l'objet d'une attention particulière. L'entreprise concernée s'engage à ce que cette population ne fasse l'objet d'aucune discrimination, en particulier lors de la détermination des critères de choix relatifs à l'ordre des licenciements.

3.2.3.4. Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés :

Les signataires reconnaissent le rôle de la formation pour favoriser l'insertion des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail, et rappellent que cette population fait partie des publics définis comme prioritaires au titre XII de la CCN.

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les entreprises veillent à ce que les formations organisées dans le cadre du plan de formation soient adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, intervenants spécialisés,...

Le développement de bilans d'évaluation et d'orientation à destination des salariés handicapés permet de faciliter l'élaboration de leur projet professionnel et la construction de parcours professionnels évolutifs.

Il est rappelé que la formation « gestes et postures » organisée par les CRAM peut être mise en œuvre pour l'ensemble des postes sensibles.

Enfin, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des personnes handicapées lors de l'évaluation des risques professionnels.

3.2.3.5. Accueillir des personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation.

Les stages organisés avec l'ANPE et les services de l'Etat peuvent constituer un premier outil d'insertion

Ces stages peuvent être suivis de contrat à durée déterminée avant de déboucher sur un contrat à durée indéterminée, permettant ainsi aux personnes handicapées d'accéder, par phases successives, à un véritable parcours d'intégration dans la vie professionnelle.

Jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

Si besoin, un processus d'accueil et de tutorat spécifique est élaboré avec le CFA ou l'organisme de formation partenaire. Dans le cadre de sa convention de coopération avec l'éducation nationale et avec le ministère de l'agriculture, la FCD s'attachera à définir des actions favorisant le recrutement de jeunes handicapés en apprentissage dans les entreprises du secteur, et veillera à repérer les CFA formant des jeunes handicapés pour les dotations en taxe d'apprentissage.

3.2.3.6. Contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées par le recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail

Les signataires soulignent l'intérêt pour les entreprises de recourir aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail qui représente une solution pour l'emploi de personnes handicapées. Ce recours peut se traduire par la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance et de prestation de services avec les structures concernées.

Les signataires souhaitent informer les entreprises de la diversité des travaux et prestations pouvant être confiés : emballage/conditionnement, déconditionnement, nettoyage, espaces verts, reprographie, mailing, restaurants d'entreprise...

En matière de commercialisation de produits fabriqués par le « secteur protégé », ils incitent les entreprises à sensibiliser leurs services achats sur les différentes offres. Ils souhaitent un développement de la commercialisation de ces produits qui doivent bénéficier d'une meilleure place dans les rayons, d'une meilleure signalétique et d'une information plus motivante des consommateurs.

La collaboration avec ce secteur devrait permettre aux entreprises : dans un premier temps de se familiariser avec les situations de handicap et leur compatibilité avec l'emploi, puis, dans un second temps, de favoriser le passage du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail. Les entreprises peuvent en outre envisager d'accueillir des personnes handicapées détachées » de ce secteur, afin d'en apprécier les capacités professionnelles, ou les embaucher directement.

3.2.3.7. Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord

Les signataires s'engagent à promouvoir le présent accord et à accompagner les entreprises et les salariés dans sa mise en œuvre.

Il s'agit en particulier de :

- faire connaître et promouvoir les dispositifs et les modalités d'accès, par différents moyens d'information ;
- mener des actions particulières d'information et de conseil nécessaires pour les plus petites entreprises ;
- mener des actions d'incitation et apporter un appui méthodologique si nécessaire ;
- établir un bilan annuel des actions réalisées et procéder à un recensement annuel des bonnes pratiques.

Il est rappelé que la conception d'un guide pédagogique et méthodologique à l'attention en particulier des plus petites entreprises est confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi, et que la convention de branche envisagée à l'article 3.2.3.2.2 avec l'AGEFIPH doit également contribuer à la mise en œuvre et au suivi de l'accord.

3.2.3.8. Date d'application et durée

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour une durée de 3 ans. A l'issue de cette période, un bilan sera réalisé, sur la base duquel les parties se rencontreront pour aménager éventuellement les présentes dispositions.

3.2.3.9. Publicité

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle – 210, quai de Jemmapes – 75462 Paris Cedex 10.

3.2.3.10. Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 mars 2006.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ;
Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.

Syndicats de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes FO ;
Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;
Fédération des services CFDT ;
Fédération agroalimentaire CFE-CGC ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

ANNEXE VII-1

Caractéristiques des personnes handicapées en France aujourd'hui

Extrait *Atlas 2005 AGEFIPH*

« Si en France 20 millions de personnes déclarent au moins une déficience, l'Atlas se focalise sur les travailleurs handicapés et plus précisément sur ceux qui bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap.

Les modes de reconnaissance du handicap sont pluriels et par ailleurs non exclusifs mais la COTOREP est au centre des dispositifs de reconnaissance du handicap : elle décide d'attribuer ou non la qualité de travailleur handicapé. Son activité globale a doublé en 10 ans et en 2003, plus de 250 000 personnes ont obtenu la reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RTQTH). La progression des RTQTH depuis 1996 s'élève à + 7,6 % en moyenne annuelle. Les autres modes d'accès à la reconnaissance administrative du handicap, bien qu'ils concernent dans certains cas les mêmes personnes, contribuent également à la progression du nombre de travailleurs handicapés : rentes d'accidents liés au travail, pensions d'invalidité et avec la loi de février 2005, titulaires de l'allocation pour adultes handicapés et titulaires d'une carte d'invalidité. Certains travailleurs handicapés, parmi ceux qui ne sont pas en capacité d'accéder au milieu ordinaire de travail, bénéficient d'un accès au milieu spécialisé. En 2003, derniers chiffres connus, la COTOREP a orienté 53 336 handicapés vers le milieu protégé dont 38 822 vers un CAT.

La pression de la demande et l'augmentation des reconnaissances conduisent mécaniquement à une augmentation du nombre d'actifs reconnus travailleurs handicapés. Si une partie d'entre eux est maintenue dans l'emploi ou en retrouve un autre, une part non moins importante alimente le nombre croissant des demandeurs d'emploi handicapés inscrits à l'ANPE.

En 2004, 258 140 travailleurs handicapés sont sans emploi et disponibles pour travailler, soit 7,5 % de l'ensemble des personnes inscrites à l'ANPE dans les mêmes catégories de demande. Leur nombre est en progression depuis 2000 et il augmente 2 fois plus vite que celui des personnes valides. Cet écart est une constante pour le public handicapé. Il est peu sensible aux fluctuations du marché du travail : leur nombre diminue moins vite quand le chômage régresse mais il augmente plus rapidement quand le chômage s'aggrave.

Au handicap qui définit cette population s'ajoutent d'autres handicaps sociaux et professionnels qui contiennent en germe le risque élevé d'un chômage persistant ou récurrent. D'autre part, la population handicapée présente des différences structurelles importantes comparée à l'ensemble des demandeurs d'emploi : part plus importante des plus de 50 ans (29,4 %), niveaux de formation et de qualification plus faibles (47 % ouvriers ou employés non qualifiés), ancienneté de chômage plus importante (44,2 % sont au chômage depuis plus de 12 mois). D'autre part, la demande d'emploi des personnes handicapées est fortement polarisée vers des métiers à forte concurrence et pour lesquels ils souffrent d'un déficit de qualification.

L'enquête Handicap Incapacités et Dépendances de l'INSEE dénombre 557 000 travailleurs handicapés en emploi. Cette population est globalement assez méconnue mais les données issues des "déclarations obligatoires d'emploi de travailleurs handicapés" apportent un éclairage sur l'emploi dans les entreprises de 20 salariés et plus. Ils sont environ 224 000 en 2001. 69 % sont des hommes et ils sont naturellement plus âgés que les salariés valides. Leurs caractéristiques diffèrent surtout selon la nature des entreprises dans lesquelles ils travaillent. On pourrait résumer de manière un peu caricaturale ces écarts en opposant le secteur secondaire, qui maintient dans l'entreprise des travailleurs ayant acquis leur handicap dans l'emploi, et le secteur tertiaire qui embauche des travailleurs déjà handicapés.»

La population handicapée en milieu ordinaire de travail : chiffres clés année 2004

Les personnes handicapées à la recherche d'un emploi
(données à fin décembre 2004 source ANPE)

- 258 140 demandeurs d'emploi handicapés de catégories 1 à 3, soit 7,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi ;
- 162 706 recherchent un CDI à temps plein (catégorie 1) ;
- 75 896 recherchent un CDI à temps partiel (16,2 % de la DEFM de catégorie 2) 58 % sont des hommes ;
- 29 % ont 50 ans ou plus ;
- 37 % ont un niveau de formation inférieur au CAP ;
- 48 % recherchent un emploi d'ouvriers ou d'employés non qualifiés ;
- 44 % sont au chômage depuis 1 an ou plus ;
- le nombre de demandeurs d'emploi handicapés a augmenté en moyenne de 5,9 % par an depuis 2000 ;
- la part des 50 ans et plus a progressé de 10,5 % par an depuis 2000.

L'emploi des personnes handicapées
(données DOETH 2001 source Darès)

- 557 000 handicapés en emploi (source HID) dont 342 000 en milieu ordinaire du secteur privé ;
- 223 762 travaillent dans des établissements privés assujettis à la loi de 1987 ;
- 69 % sont des hommes ;
- 38 % ont 50 ans ou plus ;
- 54 % sont ouvriers et 25 % employés ;
- leur ancienneté moyenne dans l'établissement est de 16 ans mais 38 % y travaillent depuis plus de 20 ans ;
- 61 % ont une reconnaissance COTOREP.

ANNEXE VII-2

Situation de la branche par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (enquête Observatoire prospectif du commerce)

Présentation générale

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées est parue au *Journal officiel* du 2 février 2005. Ce texte définit les principes généraux en faveur des personnes handicapées : accès aux droits fondamentaux, citoyenneté, compensation, ressources, accueil et informations, évaluations des besoins, accessibilité...

La loi prévoit, notamment, une négociation de branche, tous les 3 ans sur les mesures concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Ainsi, afin de mieux connaître la situation de l'emploi des handicapés dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, la branche a conduit une étude quantitative, à partir des éléments transmis par les entreprises lors de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

Les accords collectifs conclus dans les entreprises

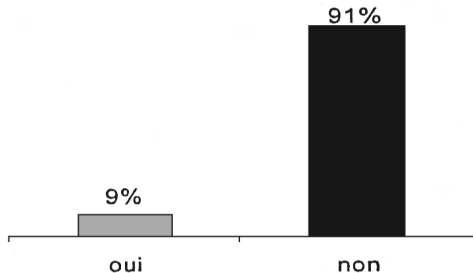
La législation concernant l'emploi des travailleurs handicapés prévoit la possibilité pour les entreprises de conclure des accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. La conclusion d'un accord collectif de travail relatif à l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, vaut respect de l'obligation d'emploi sous réserve de son agrément par l'autorité administrative.

L'accord doit prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant au moins 2 des plans suivants : embauche dans l'entreprise, insertion et formation, adaptation aux mutations technologiques, maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, la conclusion d'accord n'est pas encore une pratique très développée puisque seules 9 % des entreprises ont procédé à la conclusion d'un accord (ce sont les plus grandes entreprises qui ont conclu des accords).

La très grande majorité des entreprises n'est pas concernée par un accord sur l'emploi des personnes handicapées en vigueur en 2004.

L'entreprise a-t-elle conclu un accord en 2004 ?



L'embauche des travailleurs handicapés

Cadre général

Les établissements dont l'assiette d'assujettissement (1) est supérieure ou égale à 20 salariés sont soumis à l'obligation d'emploi (6 % de l'assiette d'assujettissement, qui peut se concrétiser par l'embauche de bénéficiaires ou le versement d'une contribution au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH).

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Cotorep ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité partielle permanente d'au moins 10 %, titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les mutilés de guerre, titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés.

Et, à compter du 1^{er} janvier 2006 :

- les titulaires de l'allocation adulte handicapée (AAH) ;
- les titulaires de la carte d'invalidité.

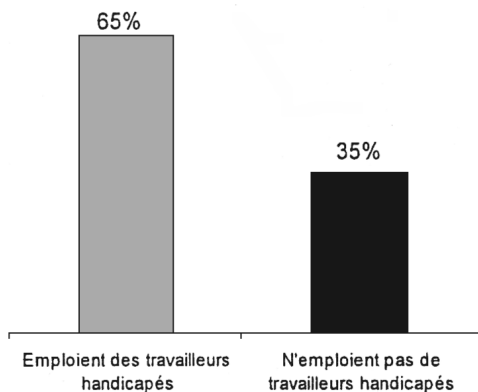
La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire dénombre de nombreuses entreprises de moins de 20 salariés, qui ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

65 % des entreprises de la branche – toutes entreprises confondues – emploient des personnes handicapées en 2004.

Le nombre de travailleurs handicapés employés par les entreprises du commerce à prédominance alimentaire s'est accru en 2004 pour atteindre 21 000 salariés, soit 3,3 % des effectifs.

Cette proportion atteint 3,7 % dans les hypermarchés, 2,9 % dans les supermarchés contre 2 % dans les entrepôts et les activités du commerce de gros et à peine 0,4 % chez les maxi-discounters.

(1) Le calcul s'opère en soustrayant de l'effectif d'assujettissement les salariés relevant des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières. Il est à noter que les emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières n'existent pas dans les entreprises du commerce à prédominance alimentaire.



EMPLOI SELON LES POSTES	%
Employés commerciaux	45,8 %
Hôte(sse) de caisse (activité principale)	19,6 %
Emplois administratifs	14,0 %
Emplois logistiques (préparateur, réceptionnaire, cariste...)	6,2 %
Membres de l'encadrement magasin (manager de rayon, directeur)	6,1 %
Ouvriers professionnels de transformation ou de fabrication	4,3 %
Vendeurs produits frais	3,7 %
Vendeurs techniques	0,3 %

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi handicapés (source Agefiph)

Le niveau de qualification des travailleurs handicapés constitue un frein à leur insertion professionnelle.

Les demandeurs d'emploi handicapés ont un niveau de formation à 35 % inférieur au CAP et 46,6 % ont un niveau CAP. Leurs niveaux de qualification correspondent à ce niveau de formation. Dans les métiers de la grande distribution alimentaire, on retrouve bien ces caractéristiques, puisque beaucoup de travailleurs handicapés occupent des postes de faibles niveaux de qualification. Les sièges sociaux et les services d'administration des entreprises rencontrent plus de difficultés à pourvoir les postes par des personnes handicapées, les niveaux de qualification des postes proposés étant plus élevés.

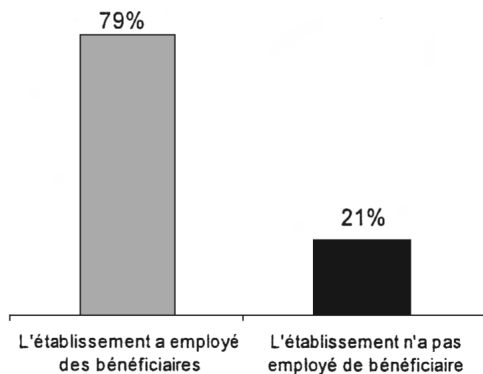
NIVEAU DE FORMATION	%
Niveau I et II	2,6%
Niveau III	4,3%
Niveau IV	10,9%
Niveau V	46,6%
Niveau V bis	8,3%
Non précisé	0,3%
% niveau > CAP (V bis et VI)	35,4%

NIVEAU DE QUALIFICATION	%
Manceuvre, OS	18,9
Ouvrier qualifié	16,2
Employé non qualifié	25,9
Employé qualifié	31,4
AMT + Cadres	7,4
Non précisé	0,2%
Bas niveau de qualification	44,8%
Source : AGEFIPH, tableaux de bord nationaux emploi/chômage, 2004.	

*Obligation d'emploi et réalité d'emploi dans la branche
du commerce à prédominance alimentaire*

Au niveau national, parmi les établissements soumis à une obligation d'emploi 45 % remplissent leur obligation (quota \geq 6 %), et 55 % ne remplissent pas leur obligation et contribuent à l'AGEFIPH. 26 % de ces établissements n'emploient aucun handicapé (source AGEFIPH, 2004).

Parmi les entreprises relevant de l'obligation d'emploi, dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, 79 % ont effectivement employé des bénéficiaires.



	NB MOYEN UB obligation d'emploi par établissement	NB MOYEN UB emploi effectif par établissement	%
Entreprises > 50 unités (1)	7,3	7	- 4 %
Entreprises < 50 unités	7	4,8	- 45 %
Ensemble	7,1	5,2	- 36 %

(1) Obligation d'emploi par établissement en nombre d'unités de bénéficiaires.

Ainsi, les plus grandes entreprises respectent plus souvent leur obligation en matière de recrutements de personnes handicapées. Il est à noter que certaines d'entre elles déclarent dépasser leur obligation légale d'embauches.

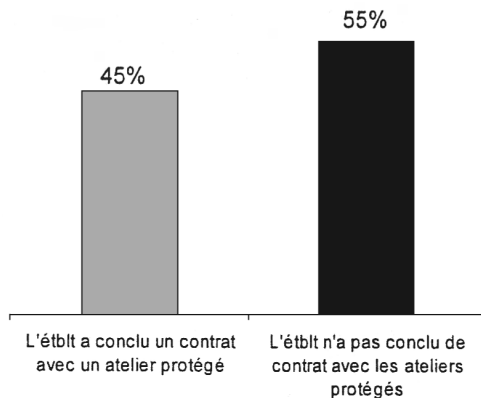
Les petites entreprises recrutent en revanche beaucoup moins fréquemment de personnes handicapées que leur obligation légale.

Les autres moyens de satisfaire à l'obligation d'emploi

Les contrats conclus avec des ateliers protégés

Les contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, conclus avec un établissement de travail protégé, constituent une équivalence du nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer au regard de la loi du 10 juillet 1987.

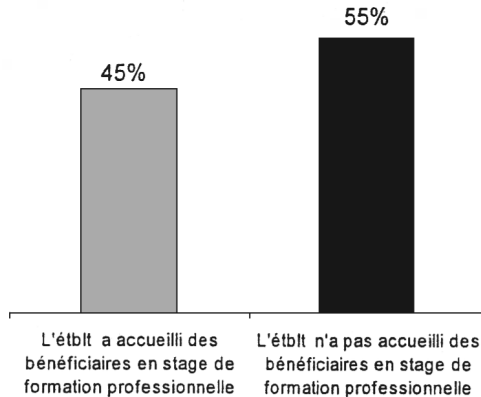
Ils ne peuvent être négociés et conclus qu'avec des ateliers protégés (AP), des centres d'aide par le travail (CAT) ou des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) agréés. Ces contrats peuvent exonérer l'établissement jusqu'à 50 % de son obligation d'emploi.



Dans la branche, en moyenne, par établissement, 0,13 unité de bénéficiaires concernent des contrats conclus avec des ateliers protégés (majoritairement dans les plus grandes entreprises).

L'accueil des personnes handicapées dans le cadre de stage de formation professionnelle

L'accueil des personnes handicapées dans le cadre de stage de formation professionnelle s'avère marginal.



ANNEXE VII-3

Fiches bonnes pratiques pour l'emploi des personnes handicapées

La présente annexe vise à donner quelques exemples de bonnes pratiques. Les fiches présentées seront déclinées sur l'ensemble des thématiques suivantes, dans le cadre du guide qui sera élaboré à l'attention des plus petites entreprises du secteur :

- aménagement approprié des postes de travail ;
- actions de sensibilisation, de communication, de médiation et de concertation entre les différents intervenants ;
- maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés ;
- formation en cours d'emploi et promotion des salariés handicapés ;
- accueil de personnes handicapées à travers les différents dispositifs d'insertion et de formation ;
- recours aux entreprises adaptées et aux établissements ou services d'aide par le travail.

FICHE 1	MAINTIEN DANS L'EMPLOI	SUPERMARCHÉ FRANCHISÉ 82 salariés
Travailleur handicapé concerné	Employée de commerce niveau 2 B (temps plein ; 4 ans d'ancienneté).	
Action menée	Le supermarché a reclassé une salariée absente depuis 18 mois à la suite d'un accident de voiture qui l'a rendue paraplégique (paralysie des jambes) et qui ne peut plus se déplacer qu'en fauteuil. Le reclassement n'a pu être effectué au même poste de travail, car celui-ci nécessite de fréquents déplacements, le port de charges... Le magasin lui a confié un emploi, après formation, d'hôtesse d'accueil (carte de fidélité, réclamations...) ne nécessitant que des déplacements limités ; les horaires de travail ont été aménagés et allégés.	
Implication du personnel	Le personnel, traumatisé par l'accident, s'est fortement mobilisé pour son retour. Diverses solutions ont été envisagées de manière collective (salariés, direction, DP, médecin du travail).	
Bilan de l'action	Opération réussie. Manifestations spontanées de satisfaction de clients auprès de la direction.	

FICHE 2	MAINTIEN DANS L'EMPLOI	MAGASIN : SUPERMARCHÉ effectif : 128 salariés
Travailleur handicapé concerné	<p>Laurent T., hôte de caisse, COTOREP C, handicap locomoteur.</p> <p>Ce collaborateur, présent dans l'entreprise depuis 1991, souhaite fermement continuer à assurer son poste et fait montre de beaucoup de courage et de motivation.</p>	
Action menée	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identification du problème par direction et encadrement du magasin mi-2005 : <ul style="list-style-type: none"> - Accès difficile aux locaux (notamment sociaux) situés à l'étage du magasin, eu égard à la mobilité réduite du collaborateur. 2. Suivi attentif du cas par la DRH avec demande d'étude ergonomique du poste occupé (réalisée par un ergonome spécialisé). Cette étude de poste est complétée d'entretiens avec la médecine du travail, le collaborateur concerné, le DM et les collègues de travail. <p>Prise en charge des études ergonomiques par la mission handicap (3 500 € environ) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposition d'aménagement de poste prévoyant l'installation d'une plate-forme monte-escalier, pour un budget de 22 800 euros. 3. Présentation et validation du dossier en comité de pilotage. 4. Validation du dossier par le DRH. 5. Travaux d'aménagement du poste réalisés du 6 au 9 mars 2006. <p>Coût d'installation et de mise en fonctionnement pris en charge en totalité par la mission handicap.</p>	
Implication du personnel	<p>Collaborateur très apprécié par direction et collègues du magasin, très impliqué dans la vie locale et associative de la région.</p> <p>Soutien important de l'ensemble des collaborateurs du magasin.</p> <p>Appui marqué du directeur du magasin.</p> <p>Mise en œuvre et suivi du programme d'action rigoureux de l'équipe DRH.</p>	
Bilan de l'action	<p>L'aménagement du poste, qui s'achève ce jeudi (9/03), vise à instaurer l'égalité de tous au regard de la vie de relation dans l'environnement quotidien de travail.</p> <p>L'implication de l'ensemble de l'entreprise (magasin + DRH satellite + siège national) sur un dossier lourd en termes de coût et de temps passé est perçue de façon très positive par les équipes concernées, qui sont ainsi sensibilisées à l'engagement fort de champion sur ce sujet.</p> <p>Cette action peut également avoir un impact très favorable sur le processus de reconnaissance – volontaire – de leur statut par les collaborateurs/trices handicapé(e)s.</p>	

FICHE 3	ACCUEIL À TRAVERS les différents dispositifs d'insertion / de formation	MAGASIN : HYPERMARCHÉ Effectif : 250 salariés
Travailleur handicapé concerné	Reconnu catégorie C, handicap physique et déficience intellectuelle 48 ans.	
Action menée	<p>Accueil dans le cadre d'une évaluation en milieu de travail en lien avec l'ANPE et Cap emploi, à la demande du candidat sur un poste d'employé commercial.</p> <p>Compte tenu de la nécessaire autonomie du poste d'employé commercial que ce candidat ne pouvait pas développer, un projet s'est construit sur un contenu de poste pouvant correspondre à cette personne.</p> <p>Un besoin a été identifié sur un poste de rangement matériels, suivi des déchets, gestion des compacteurs à cartons et compacteur alimentaire avec une définition précise des tâches à effectuer.</p> <p>L'embauche a été faite en contrat RMA sur une plage de temps définie afin de regrouper les tâches à réaliser, avec formation pour apprendre à utiliser le chariot à main et le transpalette à main.</p>	
Implication du personnel	<p>Le personnel s'est impliqué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la communication et l'accueil lors de l'EMT ; - dans l'explication des tâches à accomplir (besoin de bien disséquer le contenu du poste) ; - encadrement effectué par le responsable sécurité maintenance = tuteur nommé désigné. 	
Bilan de l'action	<p>Bilan positif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le salarié occupe le poste en autonomie ; - il est reconnu à son poste par tous ses collègues ; - il est capable de faire remonter les informations sur les anomalies ; - le responsable et le salarié sont satisfaits. 	
FICHE 4	RECOURS au secteur protégé	MAGASIN : SUPERMARCHÉ Effectif : 60 salariés
Travailleur handicapé concerné	Salariés d'un ESAT intervenant pour une prestation de services : entretien des espaces verts.	
Action menée	<p>Dans le cadre de l'entretien de ses espaces verts, le supermarché a questionné un établissement d'aide par le travail voisin pour négocier cette prestation.</p> <p>La proposition de prix était correcte et le contrat a été signé.</p>	

FICHE 4	RECOURS au secteur protégé	MAGASIN : SUPERMARCHÉ Effectif : 60 salariés
Implication du personnel	Pas d'implication spécifique.	
Bilan de personnel	<ul style="list-style-type: none"> - La prestation est satisfaisante. - Le rapport qualité/prix est correct. 	

ANNEXE VII-4

Accord type d'entreprise sur l'emploi des personnes handicapées

Entre la société

D'une part, et

et les organisations syndicales :

.....
.....
.....
.....
.....

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord partagent la volonté de s'investir dans le développement de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Conformément aux dispositions de l'avenant CCN..., ils visent les priorités suivantes :

- s'appuyer sur un diagnostic pour repérer les enjeux de l'entreprise en matière d'emploi de travailleurs handicapés, les objectifs à atteindre et les leviers d'action ;
- rechercher les moyens de développer l'emploi des personnes handicapées, à travers notamment la mise en œuvre de partenariats adaptés ;
- favoriser le maintien dans l'emploi.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés visés par les dispositions de l'article L. 323-1 et L. 323-3 du code du travail. Les salariés concernés veilleront à ce que les justificatifs à jour concernant leur statut de travailleur handicapé soient communiqués à l'employeur afin que celui-ci ait bien connaissance de leur situation et puisse leur appliquer les mesures prévues.

Article 2

Constat

Résultats du diagnostic établi sur la situation de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées :

- caractéristiques de la population handicapée en poste ;
- pratiques en vigueur en matière de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi ;
- repérage des freins et leviers à l'emploi de personnes handicapées.

La collaboration du médecin du travail pourra être sollicitée pour l'élaboration de ce diagnostic.

Article 3

Favoriser l'embauche des personnes handicapées

Engagement sur un nombre de recrutements pour la durée de l'accord ;

Nature des embauches (CDI, contrats d'apprentissage, de professionnalisation...);

Etude ergonomique des postes de travail (en collaboration avec la médecine du travail, il s'agit d'analyser les postes de travail présentant un potentiel d'embauche de personnes handicapées. Cela facilitera l'insertion et les visites de pré-embauche du médecin du travail, afin de prendre en compte la compatibilité du poste de travail et du handicap) ;

Recherche de partenaires : ANPE, équipes cap emploi et associations régionales/départementales œuvrant pour le recrutement et l'intégration en milieu ordinaire de travail des personnes handicapées ;

Engagement de suivi des personnes recrutées pour la prévention d'éventuelles difficultés d'intégration ou d'adaptation au poste de travail ;

Mise en œuvre d'action de sensibilisation de l'ensemble du personnel en veillant notamment à l'implication et la responsabilisation de l'encadrement dans l'accueil et l'intégration des personnes handicapées.

Article 4

Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés

L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions adaptées pour maintenir dans l'emploi tout salarié reconnu handicapé ou qui le deviendrait.

Elle demande, à titre de précaution, au médecin du travail, de porter une attention toute particulière sur le cas des personnes susceptibles de présenter des risques d'inaptitude, pour faciliter un traitement précoce des reclassements. La détection au plus tôt et le développement de la concertation entre les intervenants du maintien dans l'emploi (salarié, hiérarchique, médecin du travail...) sont indispensables. Il est ainsi essentiel que le salarié concerné soit partie prenante et s'implique personnellement dans la démarche de maintien dans l'emploi.

Pour chaque cas, le médecin du travail sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés. Si nécessaire, un ergonomiste sera sollicité. Les instances représentatives du personnel seront normalement consultées et pourront faire des propositions d'aménagements de poste.

Article 5

Développer la formation en cours d'emploi et la promotion des salariés handicapés

L'entreprise s'engage à faciliter l'accès des personnes handicapées à la formation. Il est rappelé que ces salariés doivent bénéficier d'un accès prioritaire aux différents dispositifs (période de professionnalisation, plan de formation et droit individuel à la formation), conformément à l'avenant CCN n° 9 du 9 juin 2004.

L'entretien professionnel un outil essentiel pour la définition des besoins de formation et pour veiller au bon déroulement des parcours professionnels des personnes handicapées dans l'entreprise.

Article 6

Recours au secteur protégé

L'entreprise recherchera en tant que de besoin, le développement des collaborations avec des structures du secteur protégé. Par exemple :

- accueil de stagiaires issus du secteur protégé ;
- sous-traitance avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers ;
- développement de relations commerciales avec le secteur protégé.

Article 7

Mise en œuvre et suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se réunir 1 fois par an pour faire le suivi de l'accord. Ils examineront en outre les modalités de reconduction de l'accord, 3 mois avant son échéance.

Article 8

Date d'application et durée

Après conclusion du présent accord avec les partenaires sociaux, son entrée en vigueur est subordonnée à un agrément par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente.

Il prendra effet à compter du....., pour une période de 3 ans.

Article 9

Publicité

Un exemplaire du présent accord sera remis à chaque signataire. Le texte sera déposé dans les 15 jours au plus tard suivant sa signature auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle compétente en 5 exemplaires et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent.