

CONVENTION CGT / AGEFIPH

Un partenariat **utile**

pour notre mouvement syndical dans notre territoire...

Edito



En cette période de crise sanitaire sans précédent, notre collectif handicap santé, notre comité régional Nouvelle-Aquitaine et notre organisation syndicale CGT se devaient de vous communiquer des informations qui, cette fois-ci, seront plus concentrées sur le COVID-19.

Effectivement, avec l'aide de tous : communication Nouvelle-Aquitaine, les référents et l'AGEFIPH, nous vous proposons ce document bien détaillé sur tout ce que vous devez savoir sur l'actualité du moment et les urgences de l'AGEFIPH avec ses mises en place de gestions spécifiques. Notre CGT porte haut et fort les besoins des personnes en situation de handicap.

La CGT a toujours été attentive à cette problématique et veillera constamment à ce que les personnes concernées soient toujours au cœur de nos revendications, en particulier en cette période désastreuse pour ce public spécifique, déjà dans la précarité pour bon nombre d'entre eux.

Nous sommes impatients de vous rencontrer pour vous apporter nos informations et nos formations. Soyez rassurés, nous serons présents à vos côtés pour essayer de vous rendre les services dignes de notre Organisation Syndicale CGT.

*Le collectif handicap santé
convention CGT/AGEFIPH Nouvelle-Aquitaine*



**L'embauche directe des
travailleurs handicapés P.2**



**Visite de préreprise et de reprise
du travail : dans quels cas ?P.4**



L'embauche directe des travailleurs handicapés



Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- 1 | Le salarié bénéficiaire de l'OETH (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année ;
- 2 | Le salarié bénéficiaire de l'OETH dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'établissement, rapporté à l'année.

L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés et vous **aujourd'hui**

Vous salariez des **personnes handicapées en CDD, CDI**, vous faites appel à des personnes handicapées **pour des missions d'intérim** ?



Vous avez recours à l'**emploi indirect** en signant des contrats de sous-traitance avec des **Entreprises adaptées (EA), des Etablissement et service d'aide par le travail (ESAT) et/ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH)** ?



Vous êtes engagé dans un **accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche** ?



Vous contribuez **financièrement** car vous n'atteignez pas le taux d'emploi de 6% ?



Ce qui changera **en 2020**

Tout travailleur handicapé, quel que soit son **contrat de travail** (CDI, CDD, intérimaire, stage, période de mise en situation en milieu professionnel) sera **comptabilisé au prorata** de son temps de travail.

Ces contrats ne seront plus comptabilisés dans le taux d'emploi de 6%. Ils donneront droit, en revanche, à des **déductions** sur votre contribution financière.

Les accords agréés auront une **durée maximale de 6 ans** (3 ans renouvelables une fois).

La nouvelle loi a pour objectif d'**inciter au recrutement de personnes handicapées**. Profitez-en pour intégrer le handicap à vos processus de ressources humaines.

Ce qui vous concerne **tous !**

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront **déclarer leur nombre de salariés handicapés**. La déclaration se fera simplement via la Déclaration sociale nominative (DSN).

L'unité d'assujettissement ne sera plus l'établissement mais l'entreprise. Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, **l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement individuellement mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise***.

Si vous êtes dans cette situation, des aménagements seront proposés pour accompagner cette transition jusqu'à fin 2024.

* Exemple : jusqu'en 2020, une entreprise constituée de 20 établissements comptant chacun 5 salariés n'est pas concernée par l'obligation d'emploi. Avec la nouvelle loi, l'effectif pris en compte sera la somme des effectifs de ces établissements, soit 100 personnes et son obligation d'emploi de travailleur handicapé sera fixé à 6.

Les entreprises de 250 salariés et plus devront **désigner un référent handicap**. Dès 2019, l'Agefiph les accompagne en leur proposant de rejoindre le Réseau des référents handicap (RRH) pour partager des bonnes pratiques, co-construire des solutions, etc.



À SAVOIR...

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 ont apporté d'importants changements dans le suivi de l'état de santé des salariés. Cette réforme est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Désormais, tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Cette visite doit toutefois être réalisée préalablement à leur affectation sur le poste pour certains salariés (jeunes âgés de moins de 18 ans, travailleurs de nuit, etc.).

Après cette visite initiale, le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention selon une périodicité maximale de 5

ans. Ce délai est ramené à trois ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent.

Par ailleurs, tout salarié affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité bénéficie d'un suivi individuel renforcé.

Pour les salariés bénéficiant de la visite d'information et de prévention, d'autres types de visites peuvent s'y ajouter dans certains cas : par exemple la visite de reprise ou de préreprise, à la suite d'une période longue d'arrêt maladie, ainsi que la visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.



Visite de préreprise et de reprise du travail



DANS QUELS CAS ?

Ces visites ont pour but d'accompagner le retour au travail après un arrêt de travail d'une certaine durée, un congé de maternité...

LA VISITE DE PRÉREPRISE DU TRAVAIL

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise peut être organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

Au cours de cette visite, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Le médecin du travail informe, sauf si le salarié s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi.

LA VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

Cet examen a pour objectif :

DE VÉRIFIER si le poste de travail que doit reprendre le salarié, ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

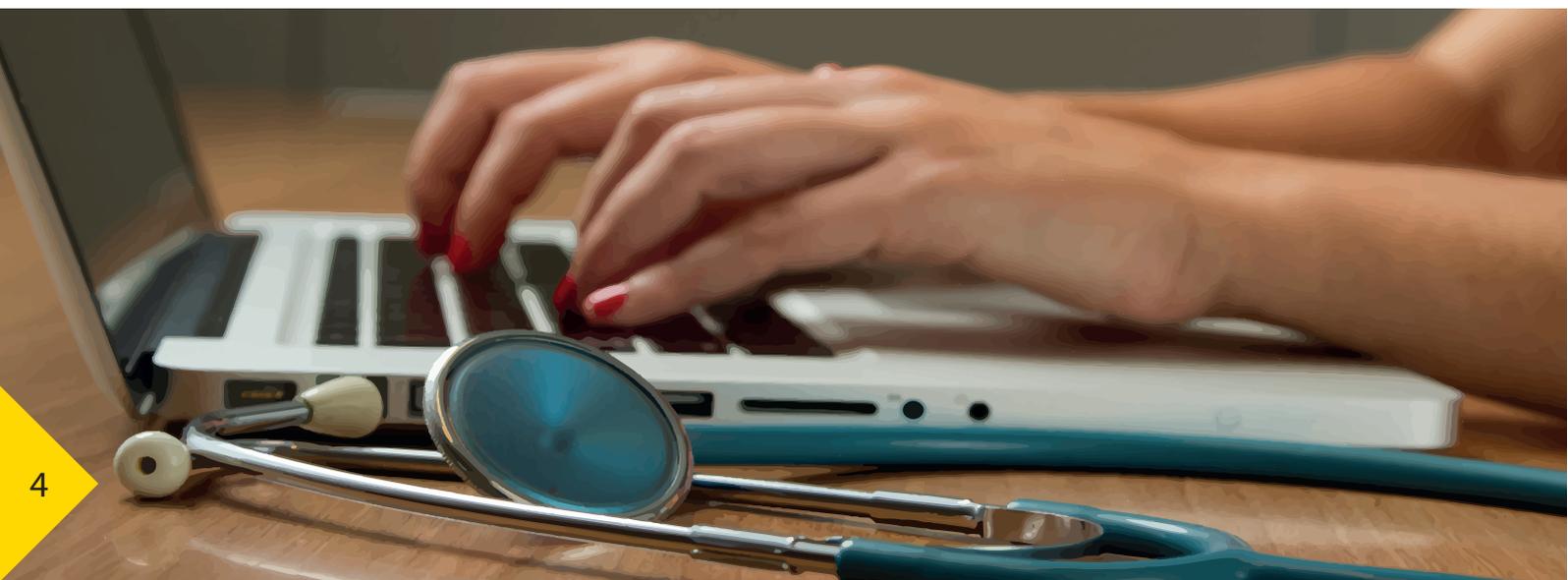
D'EXAMINER les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le salarié ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ;

DE PRÉCONISER l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;

D'ÉMETTRE, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Arrêt de moins de 30 jours pour accident du travail

Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.





Du côté des employeurs



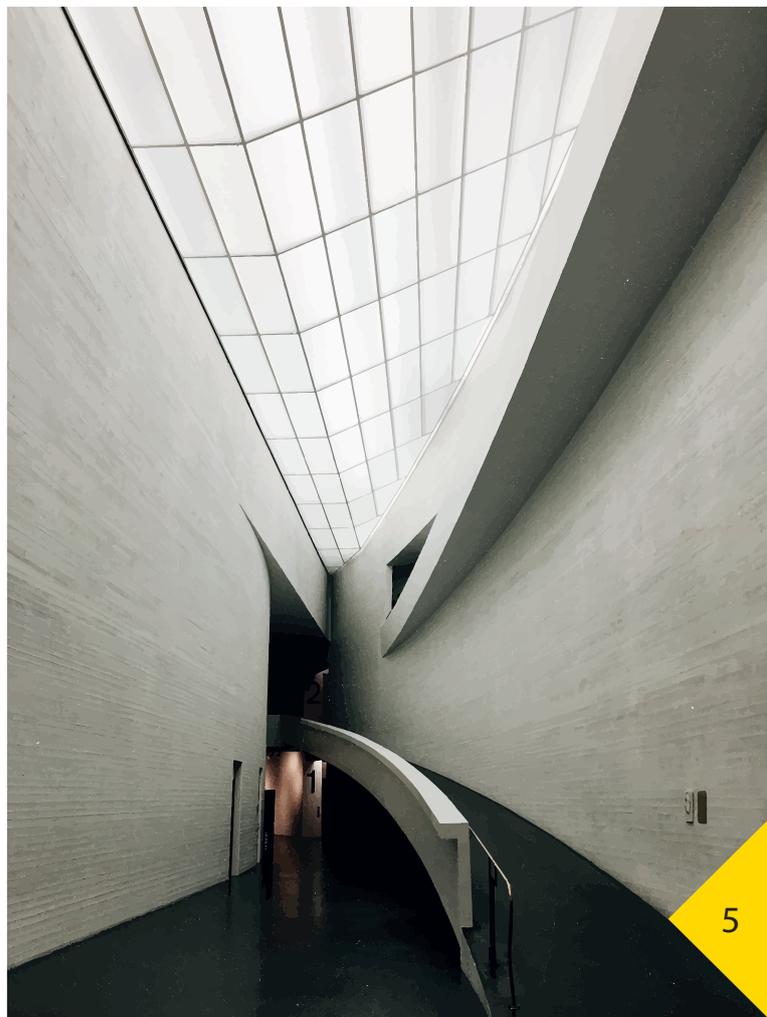
Toutes les entreprises du secteur privé occupant au moins 20 salariés doivent employer des personnes handicapées (à temps plein ou partiel) dans la proportion de 6 % de leur effectif total (ce que l'on appelle « effectif d'assujettissement »). Pour les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs, cette obligation ne concerne que les salariés permanents.

Cette obligation d'emploi s'applique ENTREPRISE PAR ENTREPRISE.

Toute entreprise qui entre dans le champ de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l'accroissement de son effectif, dispose d'un délai de CINQ ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation.

L'employeur qui EMPLOIE des travailleurs handicapés peut bénéficier d'aides de l'Association pour la GESTION du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph).

Les employeurs peuvent désormais interroger l'Agefiph sur l'application, à leur situation, de la législation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (procédure dite « rescrit handicap »).



Covid 19

L'Agefiph prend 10 mesures pour soutenir l'emploi des personnes handicapées



Les personnes en situation de handicap sont très exposées aux risques sanitaires et professionnels liés à la pandémie du Covid-19.

Dans ce contexte, au regard des besoins urgents qui s'expriment au sein des territoires et en complément des mesures instaurées par les pouvoirs publics, l'Agefiph a décidé de créer ou adapter 10 aides financières et services pour accompagner les personnes handicapées dans l'emploi, qu'elles soient en emploi ou demandeurs d'emploi et de soutenir les employeurs privés et les entrepreneurs travailleurs handicapés.

Ces mesures exceptionnelles, pour un coût évalué à 23 M €, sont valables rétroactivement à compter du 13 mars 2020 jusqu'au 30 juin 2020.

EN PRATIQUE

1

Informez en continu les personnes en situation de handicap, salariés ou entrepreneurs, et leurs employeurs.

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/les-informations-necessaires-pour-les-personnes-en-situation-de-handicap-et-les-entreprises>

2

Prendre en charge, de manière exceptionnelle, les coûts liés au télétravail de son ou ses salarié·s en situation de handicap.

4

Permettre aux apprentis et stagiaires en formation de poursuivre leur formation à distance.

5

Maintenir la rémunération et la protection sociale des stagiaires en formation.

6

Mettre en place une cellule d'écoute téléphonique. *Pendant la pandémie, l'Agefiph simplifie le traitement des demandes d'aides financières et l'accès à ses services pour tenir compte des difficultés particulières que peuvent rencontrer les personnes handicapées et les entreprises.*

SOUTENIR LE MAINTIEN DE L'ACTIVITÉ DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

3

Prendre en charge le remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration des salariés ou travailleurs indépendants handicapés exerçant des activités essentielles à la nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire.

Plus d'informations
sur
www.agefiph.fr





Objectifs	Mesures
Informer les personnes et les employeurs	Relais des gestes barrières permettant aux personnes de se protéger et des informations utiles aux salariés et aux employeurs sur le site Internet et les réseaux sociaux de l'Agefiph en favorisant l'accessibilité des informations.
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Prise en charge du remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration des salariés ou travailleurs indépendants exerçant des activités essentielles à la nation et indispensables à la gestion de la situation de crise sanitaire.
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Possibilité pour les apprentis et les stagiaires en formation de poursuivre leur formation à distance en assouplissant les critères d'attribution de l'aide au parcours vers l'emploi (aujourd'hui limitée à l'accès à l'emploi ou l'entrée en formation).
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Maintien de la rémunération et la protection sociale des stagiaires en formation qui ont interrompu leur formation en raison du confinement.
Soutenir le maintien de l'activité des personnes en situation de handicap	Mise en place d'une permanence téléphonique d'écoute psychologique ouverte aux personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, salariés, travailleurs indépendants, isolés ou rencontrant des difficultés liées au confinement et à la proximité de situations graves ou mortelles, génératrices de stress.
Simplifier le traitement des demandes d'aides financières et des services de l'Agefiph	Le traitement des demandes de soutien financier sera guidé par trois principes : rétroactivité, bienveillance et remboursement sur la base de factures.

Chargé de mission NA

Dominique Voinchet
06 25 58 20 95
dvoinchet@ustmcgt19.fr

Référent département 16

Aldo Pometti
06 87 03 16 99
aldo.pometti@orange.fr

Référent département 23

Eric Barret
06 80 42 37 78
ericbarret23240@gmail.com

Référente département 47

Corinne Charry
06 67 27 97 19
corinne.charry@udcgt47.fr

Référents département 87

Jean-Jacques Verger
07 77 07 73 05
verger.jean-jacques@wanadoo.fr

Norbert Brandy
07 70 96 44 47
norbert.brandy@legrand.fr



Siège Social

Bourse du Travail - 44 Cours Aristide Briand - CS 61653 - 33075 Bordeaux cedex
Tel. 05 57 22 74 80 - Mail : secretariat@cgt-na.fr

Antenne Limoges

Maison du Peuple - 24 rue Charles Michel - 87000 Limoges
Tel. 05 55 79 52 42 - Mail : antenne.limoges@cgt-na.fr