

LES GRANDES ORIENTATIONS DU FUTUR ACCORD DE BRANCHE SUR LE HANDICAP

CPN du 7 juin 2019

07/06/2019



PARTENAIRE PREMIUM

- 1 Evolutions et perspectives
- 2 Préambule et champ d'application
- 3 Les priorités de l'accord
 - 3.1 Permettre le maintien en emploi et l'employabilité des salariés en situation de handicap
 - 3.2 Recruter et intégrer de nouveaux salariés en situation de handicap
 - 3.3 Soutenir l'emploi externe de personnes handicapées par la politique d'achat

3.4 Piloter, animer et suivre l'accord

4 Les dispositions finales

1

EVOLUTIONS ET PERSPECTIVES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

RÉFORME DE L'OETH : DÉCRETS COMPLÉMENTAIRES



- ○ Valorisation des bénéficiaires
 - Fin des unités de minoration,
 - Les salariés qui atteindront les 50 ans dans l'année ouvrent droit à majoration de la valorisation de leur Unité Bénéficiaire (1,5 pour un temps complet présent toute l'année),
 - Le critère temps de travail passe à une proratisation au réel, ce qui met fin au seuil du mi-temps pour application des coefficients 0,5 ou 1,
- ○ L'emploi indirect
 - Disparition des Unités Bénéficiaires liées aux achats auprès des ESAT, EA et Travailleurs Indépendants Handicapés
 - Plus de prise en compte des ces Unités Bénéficiaires dans le calcul du taux d'emploi (plus de taux d'emploi indirect)

RÉFORME DE L'OETH : DÉCRETS COMPLÉMENTAIRES



- Dépenses déductibles : Le calcul de la minoration de la contribution s'effectue en 2 temps :
 - Déduction théorique égale à 30% des achats après déduction des Matières Premières (MP) et frais de vente (FV)
 - Déduction réelle qui est égale à la déduction théorique plafonnée à 50% de la contribution brute calculée si le taux d'emploi est inférieur à 3% ou 75% de la contribution brute calculée si le taux d'emploi est supérieur à 3%

1. Calculer le potentiel de réduction de la contribution

Montant factures – (coût des matières premières + produits + matériaux + consommation et frais de vente)

X 30%

=

Enjeu potentiel

2. Réduction de la contribution

Si taux d'emploi < 3%



Contribution théorique

-

Enjeu potentiel

Dans la limite de 50% de la contribution théorique

=

Contribution finale

Si taux d'emploi >= 3%



-

Enjeu potentiel

Dans la limite de 75% de la contribution théorique



CONTEXTE DE LA BRANCHE

*Le cadre de
renégociation de
l'accord handicap de
branche*

Accord arrivant à
échéance au
31/12/2019



UN BESOIN DE PRENDRE EN CONSIDÉRATION LES ÉVOLUTIONS

- ° De contexte (évolution de l'OETH)
- ° De progrès dans la réponse à l'OETH et donc de baisse de budget



POURSUIVRE ET AMPLIFIER LES ACTIONS

- ° Renouveler le texte dans ses ambitions et le mettre en conformité avec la réforme
- ° Accroître l'implication des Dirigeants d'Entreprises
- ° Clarifier l'accord pour le rendre plus opérationnel

PROPOSITIONS D'ARCHITECTURE D'ACCORD

*Quelles sont nos
propositions ?*

FUSIONNER LES ARTICLES 2 & 3 MAINTIEN & AIDES

Permettre de lever
l'alerte formulée par
l'URSAFF en
démontrant bien le
lien entre l'aide
versée et l'enjeu de
maintien en emploi

STRUCTURER CHAQUE AXE EN 4 POINTS

1. Le contexte et enjeux de la branche et au national
2. Les objectifs de progrès et indicateurs retenus
3. Les mesures et actions prioritaires
4. Les actions pour aller plus loin

2

PRÉAMBULE ET CHAMP D'APPLICATION

PRÉAMBULE ●

Quels contenus ?

⦿ Le cadre d'engagement

- Pourquoi ?
 - La philosophie d'action
- Où en sommes nous ?
 - Analyse critique (points forts / axes de progrès) issue du travail de remontées des référents handicap notamment et du pré-bilan rédigé par la Mission Handicap nationale

⦿ Le cap fixé

- Les 4 priorités de l'accord
- Un objectif matérialisé par le taux d'emploi
 - Comparatif taux d'emploi 2018 ancienne modalité vs nouvelle modalité de calcul
 - Fixation d'un nouvel objectif de taux d'emploi

PRÉAMBULE ●

Quels contenus ?

Les **4** priorités de ces
nouveaux accords 2020-2022



Permettre le maintien dans l'emploi

- Par une logique d'anticipation et d'approche pluridisciplinaire
- Par le maintien de l'employabilité



Recruter et intégrer de nouveaux salariés en situation de handicap dans les meilleures conditions de réussite



Soutenir l'emploi externe des personnes handicapées par la politique d'Achat

en travaillant avec le secteur protégé et adapté



Poursuivre et amplifier le travail de changement de regard

Par la communication, le pilotage et le suivi de l'accord

CHAMP D'APPLICATION

Quels contenus ?

● Les bénéficiaires

- Inchangé
- Ajouter la notion de 4 mois de validité supplémentaires en cas de preuve de dépôt de la demande de renouvellement pour l'accès aux dispositifs de l'accord

● Les entreprises concernées

- Réintégration des 3 entreprises non assujetties (Fondation Belem, GIE Nord, Finances et Pédagogie)



- Mettre en annexe la liste complète des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés définis à l'article L. 5212-13

3

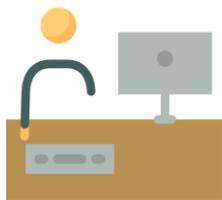
LES PRIORITÉS DE L'ACCORD

3.1

PERMETTRE LE MAINTIEN EN EMPLOI ET L'EMPLOYABILITÉ

CONTEXTE ET ENJEUX

Quels contenus ?



- ○ Enjeu national
 - Allongement de la vie professionnelle
 - 1 à 2 millions de salariés en France seraient exposés à un risque de désinsertion professionnelle, soit 5 à 10% de la population active¹
- Enjeu pour la branche
 - Faire progresser la prise en charge pluridisciplinaire des situations (43% des entreprises n'ont pas mis en place de cellule dédiée)
 - Détecter encore plus précocement (processus d'information sur la visite de pré-reprise)
 - Avoir une vision la plus précise possibles en matière de solutions mobilisables et permettre les missions temporaires

¹ - Rapport IGAS 2017 : « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés »

MESURES ET ACTIONS PRIORITAIRES

Axe « agir pour le retour à l'emploi et le maintien en emploi »

Rappel en ouverture de ce chapitre des fondamentaux : la compensation du handicap et la notion d'aménagement raisonnable

DÉTECTION PRÉCOCE

- Information pré-reprise
- Suivi absences
- Intervention AS pendant l'arrêt

AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL

- Accompagnement RQTH
- Cellules de maintien dans l'emploi (composition, périodicité, rôle)
- Recherche des solutions au poste et au-delà / suivi de l'efficacité des mesures prises

AIDES AU TITRE DU MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ

- Liste à redéfinir et précisions à apporter (cf. page suivante)

Renforcement utilité et communication sur la RQTH

CONTEXTE ET ENJEUX

Quels contenus ?



⦿ Enjeu national

- 80% des réclamations² de travailleurs handicapés au Défenseur des Droits concernent d'éventuelles perturbations de l'évolution professionnelle en rapport avec le handicap (promotion, formation, salaire, etc.), loin devant la question de l'accès à l'emploi (discrimination à l'embauche).
- Le maintien de l'employabilité par le développement des compétences tout au long de la vie est un enjeu essentiel dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle.

⦿ Enjeu pour la branche

- Veiller à ce que les salariés en situation de handicap puissent développer un projet professionnel en rapport avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes par le Groupe BPCE sans que le handicap ne constitue une entrave.
- Accompagner le développement des compétences pour maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap en tenant compte des besoins de compensation du handicap et de leurs besoins spécifique pour l'accès à la formation sous toutes ses formes (présentiel, digital learning...).

² - Rapport Défenseur des Droits 2005-2015 « 10 ans d'actions pour la Défense des Droits des personnes handicapées »

MESURES ET ACTIONS PRIORITAIRES

Axe « garantir l'égalité
des chances dans
l'accès à la formation
et les parcours
professionnels »

Rappel en ouverture de ce chapitre de la notion d'égalité des chances et de la nouvelle mesure d'abondement du CPF pour les BOETH



Des déterminants qu'on peut rappeler en préambule de ce chapitre et qui vont donner du sens aux mesures et actions proposées

3.2

RECRUTER ET INTÉGRER DE NOUVEAUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP

CONTEXTE ET ENJEUX

Quels contenus ?



● ○ Enjeu national

- La survenue précoce ou en cours de carrière d'une situation de handicap fragilise les chances d'accès à l'emploi ou de maintien en emploi : 25% des bénéficiaires de l'obligation d'emploi³ déclarent qu'un événement de santé les a contraints à quitter le marché du travail temporairement ou définitivement.
- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap (19% à fin mars 2017) est deux fois supérieur à celui du reste de la population alors que dans le même temps le nombre de personnes ayant en France une reconnaissance administrative d'un handicap progresse (+ 300 000 personnes en 2 ans).

○ Enjeu pour la branche

- Combler les besoins de renouvellement de compétences
- Faire face aux départs en inactivité des travailleurs handicapés en poste (39% ont + de 55 ans)
- Tendre vers l'obligation d'emploi de 6% par le recrutement et l'emploi direct puisque les achats ne comptent plus dans le calcul du taux d'emploi

³ - Enquête DARES 2006 et 2010 : « Santé et itinéraire professionnel »

MESURES ET ACTIONS PRIORITAIRES

*Axe « favoriser l'accès
à l'emploi et recruter
des personnes en
situation de handicap »*

CONTRIBUER À LA PROFESSIONALISATION DES TH

Participation à Handiformabanques

Montage de dispositifs ad hoc avec
l'Agefiph

Accueil de stagiaires et alternants
en situation de handicap

SOURCER EFFICACEMENT

L'élargissement et
spécialisation des modalités
de sourcing

L'adaptation si besoin des
processus de sélection

La formation des recruteurs et
managers pour la conduite des
entretiens et un processus
non-discriminant

ACCOMPAGNER L'INTÉGRATION

Introduction d'une rubrique
handicap dans le onboarding
pour les entreprises ayant
déployé ce dispositif

Confidentialité et partage de
la situation de handicap

L'accompagnement au poste

L'accompagnement à
l'intégration dans l'équipe

Rappeler une modification légale: la loi a créé un nouveau motif de recours à l'intérim sur le seul critère du statut de TH

3.3

SOUTENIR L'EMPLOI EXTERNE DE PERSONNES HANDICAPÉES PAR LA POLITIQUE D'ACHAT

CONTEXTE ET ENJEUX

Quels contenus ?



● ○ Enjeu national

- Assurer un emploi et un accompagnement de qualité via un cadre de soutien adapté à près de 140 000 personnes handicapées momentanément ou durablement éloignées de l'emploi en milieu ordinaire.
- Doubler ⁴ d'ici 2022 le nombre de salariés en Entreprises Adaptées (EA) dont le modèle économique et social démontre son efficacité pour l'emploi de personnes handicapées.

○ Enjeu pour la branche

- Répondre à des besoins d'achats via la collaboration avec des structures performantes à vocation sociale et solidaire.
- Diminuer la contribution par le développement des achats en complément de l'emploi direct.
- Contribuer à l'emploi des personnes handicapées les plus vulnérables.

⁴ - Juillet 2018 : signature de l'engagement national « pour l'entreprise inclusive 2018-2022 » entre l'Etat, l'UNEA et quelques grandes associations représentatives des personnes handicapées.

MESURES ET ACTIONS PRIORITAIRES

*Axe « soutenir
l'emploi externe de
personnes
handicapées via la
politique d'achat »*

REPÉRER ET OUVRIR LES CONTRATS

Veille et ouverture de
contrats-cadre par BPCE
Achats

Mise en place d'un plan
d'actions par la fonction
achats

FAIRE CONNAITRE ET CONVAINCRE

Partage des bonnes
pratiques

Annuaire national

Formation des
acheteurs / invitation
salon des achats
responsables

ACHERER ET VALORISER AVEC JUSTESSE

Audit et plan d'actions
pour la valorisation
intégrale des achats

3.4

PILOTER, ANIMER ET SUIVRE L'ACCORD

CONTEXTE ET ENJEUX

Quels contenus ?



- ○ Enjeu national
 - Veiller à la bonne application des accords d'entreprise ayant reçu l'agrément de l'Etat.
 - Assurer dans ces entreprises une réelle dynamique de progrès sur la question.
 - Lutter contre la persistance de méconnaissances et de stéréotypes qui sont autant d'obstacles à l'inclusion sociale et professionnelle des personnes handicapées.
 - S'appuyer notamment sur les grandes entreprises engagées depuis plus longtemps pour partager leur savoir-faire avec le tissu des petites entreprises.
- Enjeu pour les branches
 - Mettre en place la structure de pilotage de l'accord
 - Organiser le suivi
 - Soutenir les axes d'action via une politique dédiée de formation, sensibilisation et communication pour modifier les regards et les pratiques
 - Suivre le budget

4

LES DISPOSITIONS FINALES

DISPOSITIONS FINALES





PARTENAIRE PREMIUM

groupebpce.com

