

**ACCORD CADRE
SUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
AU SEIN DES ETABLISSEMENTS SIGNATAIRES ET/OU ADHERENTS A LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES UNIVERSITES ET INSTITUTS
CATHOLIQUES DE FRANCE**

Entre :

L'Association des Employeurs des Universités Catholiques, représentée par **Monseigneur Philippe BORDEYNE.**

D'une part,

Et :

- L'organisation syndicale **FEP-CFDT**, représentée par **Monsieur Jean-Max ESTAY**,
- L'organisation syndicale **SNEC-CFTC**, représentée par **Monsieur Joël CHARLES-CHARLERY**,
- L'organisation syndicale **SNPEFP-CGT**, représentée par **Madame Hélène CESBRON**,
- L'organisation syndicale **FNEC-FP FO** et son représentant,
- L'organisation syndicale **SYNEP CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Bruno DEUTSCH**,
- L'organisation syndicale **SUD Solidaires**, représentée par **Monsieur Jean DEHONDT**,

D'autre part

PREAMBULE

Conscients du rôle qui incombe à la branche en matière de handicap, les signataires du présent accord entendent mettre en place, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une politique globale en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les Universités et Instituts Catholiques de France.

Dans cette perspective, les signataires soulignent la nécessité d'ancrer la politique du handicap et de sa prévention dans l'ensemble des accords, travaux et actions paritaires menés au niveau de la branche. Les signataires marquent ainsi leurs résolutions communes de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux besoins en compétences des Universités Catholiques, pour sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap.

Le présent accord s'appuie notamment sur les initiatives et les actions d'ores et déjà réussies dans les établissements de la branche en matière d'insertion, d'emploi et de formation professionnelle.

Par cet accord, les signataires se fixent pour ambition d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les Universités Catholiques.

Le présent accord s'applique aux salariés exerçant dans les établissements couverts par la Convention Collective Nationale des Universités et Instituts Catholiques de France du 4 juin 2002.

VC-JC 3
BY HC

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

I – Caractéristiques de la branche en matière d'emploi de personnes en situation de handicap

Article 1 – Éléments du diagnostic

L'Association des employeurs des Universités Catholiques et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Universités Catholiques.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail.

a) Taux d'emploi

En 2013, le nombre de travailleurs handicapés dans les Universités Catholiques s'élève à 39 ETP. Le taux d'emploi dans les Universités Catholiques s'établit, en 2013 à environ 4 % contre environ 3 % pour la France entière dans le secteur privé. A titre d'information, notre obligation d'emploi s'élève à 6%.

b) Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2013, les Universités Catholiques ont répondu à leur obligation d'emploi par l'emploi de personnes en situation de handicap, par des contrats de sous-traitance avec des ESAT et Ateliers adaptés et enfin par le versement d'une contribution d'un montant total de 160 201 euros à l'AGEFIPH.

II – Priorités de la branche

Article 2 – Actions spécifiques à mettre en œuvre

Le présent accord a pour objectif d'initier et de promouvoir une politique de branche sur l'insertion et l'emploi des salariés en situation de handicap. A ce titre, le rôle de la branche est organisé autour des cinq actions principales énumérées ci-après.

1. Sensibilisation des Universités Catholiques et de leurs salariés, à l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette sensibilisation pourra prendre la forme d'une campagne d'information, de sensibilisation et de communication auprès des salariés déclinée au niveau de chaque Université Catholique en s'inspirant des meilleures pratiques déjà engagées au niveau local. En utilisant les moyens les plus adaptés, cette campagne aura notamment pour objectif de présenter l'intérêt pour les Universités Catholiques et leur personnel d'encadrement, de recruter ou de maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Elle vise également, dans le respect des libertés individuelles, à présenter l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Cette campagne tiendra compte de la diversité des handicaps et de leur caractère évolutif.
2. Mise en place d'un référent Handicap dans chacune des Universités Catholiques chargé de faire le lien avec les différents organismes tels que Handipole, Cap Emploi, ...
3. Mise en place d'un tuteur « spécifique », salarié de l'entreprise formé et/ou sensibilisé le cas échéant au monde du handicap, pour l'encadrement des éventuels contrats de professionnalisation handicapés.

HC
BD
HC
Juc
3
?

4. Mise en place de partenariats ciblés avec les organismes – tels que l'Agefiph, les représentants du secteur adapté et du secteur protégé – chargés de l'orientation de l'insertion, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, pour mettre en œuvre des actions adaptées. Ces partenariats seront noués au niveau de chacune des Universités Catholiques, afin de prendre en compte au mieux la réalité de chacun de nos établissements.
5. Mise en place de plans de travaux d'accessibilité pour chacune des Universités Catholiques. Un calendrier et un état des lieux seront élaborés et présentés au CHSCT de chaque établissement des Universités et Instituts Catholiques de France.
6. Suivi de la réalisation de ces actions, dans le but, d'une part, de les ajuster en fonction des difficultés rencontrées ou de nouveaux besoins identifiés, et, d'autre part, de favoriser l'essaimage de pratiques innovantes menées par l'une ou l'autre des Universités appartenant à la branche.

III – Accès à l'emploi

La branche s'engage à faire en sorte que chacun de ses membres propose les postes à pourvoir aux organismes spécialisés dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 3 – Relations avec le secteur protégé et adapté

Les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), constituent, pour les personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail. A ce titre, et notamment pour leur permettre de s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi, la branche encourage les Universités Catholiques à conclure avec le secteur protégé et adapté :

- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ;
- des contrats de sous-traitance ou de prestations de services sur sites ;
- des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ;
- des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

IV – Maintien dans l'emploi, évolutions de carrière et reclassement

Article 4 – Évolution des handicaps

Les Universités Catholiques veillent, à l'occasion, notamment, des entretiens professionnels, à identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions.

Article 5 – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Article 6 – Sensibilisation des salariés en situation de handicap

La campagne d'information, de sensibilisation et de communication, visée à l'article 2, 1, comportera un volet, à destination des salariés, sur l'intérêt que peut présenter pour eux le fait d'informer leur employeur de la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé. Elle signale, notamment, les mesures d'aménagement

LC
BD
HC

JCC
3

3

existantes et les aides corrélatives (par exemple : répartition des horaires adaptés à la situation de la personne, aménagement du poste de travail, accès au lieu de travail, compensation par des moyens techniques et humains, principe de non-discrimination et d'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle, surveillance médicale renforcée). Ce volet décrit par ailleurs les formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur

handicapé. Par ailleurs, à l'occasion d'un entretien individuel, le responsable hiérarchique peut informer ses salariés des démarches pour se faire déclarer travailleur handicapé.

Article 7 – Autorisation d'absence

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour se rendre à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Article 8 – Aide au maintien et au retour dans l'emploi

Des mesures peuvent être mises en œuvre pour favoriser le retour dans l'emploi d'un salarié en arrêt de travail. Afin d'anticiper les difficultés pouvant survenir lors de la reprise de travail, les signataires rappellent que le salarié, en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, peut demander une visite de préreprise telle que visée à l'article R. 4624-20 du Code du travail, réalisée par le médecin du travail, de manière à établir un diagnostic précis sur sa situation, et ainsi mieux organiser les conditions de son retour dans l'emploi. En outre, le salarié, en arrêt de travail, peut demander, en application de l'article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale, à suivre une action de formation professionnelle continue ainsi que des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, sans préjudice de ses droits à l'indemnisation par la sécurité sociale. Dans certains cas, le retour anticipé au travail peut être souhaité par le salarié en liaison avec son médecin-traitant, le médecin du travail et l'employeur.

Les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) ont développé, dans le cadre d'action d'évaluation pendant l'arrêt de travail ou en vue du retour prochain au travail, des prestations, telles que les « essais encadrés », permettant d'envisager un retour dans l'emploi dans les meilleures conditions. Il s'agit d'établir un diagnostic pour permettre au salarié de reprendre son activité, le cas échéant, s'il le souhaite, de manière anticipée, dans le cadre d'une démarche d'analyse des conditions de réalisation du travail en lien avec ses capacités physiques. Le diagnostic, ainsi établi, fait l'objet d'une restitution au salarié, à l'entreprise, au médecin du travail ainsi qu'aux membres du CHSCT.

Article 9 – Évolution de carrière des personnes en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier des possibilités d'évolution de rémunération et de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue au même titre que les autres salariés. La campagne visée à l'article 2.1, s'attachera particulièrement à sensibiliser et promouvoir la formation des managers à l'encadrement des personnes en situation de handicap.

Article 10 – Reclassement en cas d'inaptitude

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés à l'article L. 5213-3 du Code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié déclaré inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations du médecin du travail.

V – Modalités de suivi

VC
B7
HC

Ju
4
}

Article 11 – Bilan et suivi de l'accord

La CPNE est chargée d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord et d'en assurer le suivi. Un bilan complet du présent accord est réalisé en vue de la négociation triennale visée à l'article L. 2241-5 du Code du travail.

VI – Dispositions relatives à l'accord

Article 12 – Dispositions diverses

a) Prise d'effet

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Cette notification fait courir un délai de huit jours avant l'expiration duquel le délai d'opposition de l'article L.2232-2 du Code du travail peut être exercé.

b) Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} septembre 2015.

c) Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans soit jusqu'au 31 août 2018.

d) Révision de l'accord

Les modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles peuvent amener les partenaires sociaux à réviser totalement ou partiellement cet accord dans les conditions légales relatives à la révision des accords de branche.

e) Dépôt et publicité

A l'expiration du délai de 8 jours visés ci-dessus et sans opposition majoritaire, le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE et un exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris.


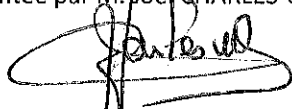
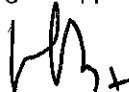
Pour l'organisation syndicale FEP-CFDT
Représentée par M. Jean-Max ESTAY

Pour l'organisation FNEC-FP FO
Le représentant FNEC – FP FO

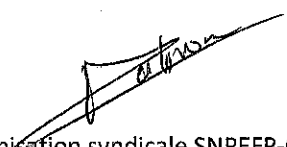
Pour l'organisation syndicale SNEC-CFTC
Représentée par M. Joël CHARLES-CHARLERY

Pour l'organisation syndicale SYNEP CFE-CGC
Représentée par M. Bruno DEUTSCH

Fait à Paris, le 12 juin 2015
Fait en 15 exemplaires originaux
Pour l'Association des Employeurs
des Universités Catholiques représentée par
Mgr Philippe BORDEYNE



B2D JCC
HC 5 B


Pour l'organisation syndicale SNPEFP-CGT
Représentée par Mme Hélène CESBRON

Pour l'organisation syndicale SUD SOLIDAIRES
Représenté par M. Frédéric FLECHON

Jca
3
HC