

— ACCORD RELATIF À —

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

— DIT « ACCORD OETH » —

• 2016 - 2020 •

ENTRE D'UNE PART :

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

ET D'AUTRE PART :

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

IL EST CONVENU CE QUI SUIT



- oeth -

SOMMAIRE.

PRÉAMBULE

1. Contexte.....	4
2. Orientations.....	4
3. Cadre juridique.....	4

CHAMPS D'APPLICATION

Chapitre I : Plan d'embauche.....	5
Chapitre II : Plan d'insertion et de professionnalisation.....	6
Chapitre III : Plan de maintien dans l'emploi.....	8
Chapitre IV : Plan relations avec le secteur adapté et protégé.....	10
Chapitre V : Autres actions développées par l'accord.....	10
Chapitre VI : Gestion de l'accord.....	12
Chapitre VII : Clauses juridiques.....	13

ANNEXES

Annexe 1 : Statuts de l'association OETH.....	14
Annexe 2 : Indicateurs chiffrés de l'accord.....	22
Annexe 3 : Budget de l'accord.....	23
Annexe 4 : Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.....	24

Préambule.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 - CONTEXTE

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

Selon les données de l'Observatoire de branche, les emplois de la branche subissent une forte exposition aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Couplée avec l'âge relativement élevé des salariés, et particulièrement de ceux reconnus handicapés, la question de la fin de carrière est primordiale. L'anticipation des parcours, la réflexion sur la mobilité et les politiques de reclassement, notamment dans les métiers physiquement et psychologiquement exigeants, sont des enjeux de la branche.

Enfin, les niveaux de qualification nécessaires pour accéder à l'emploi ne facilitent pas l'insertion directe des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

2 - ORIENTATIONS

Les organisations signataires s'accordent sur les objectifs suivants :

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

3 - CADRE JURIDIQUE

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

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

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

ARTICLE 1. CHAMPS D'APPLICATION

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

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

- CHAPITRE I -

PLAN D'EMBAUCHE

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

ARTICLE 2. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

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

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

ARTICLE 3. INDICATEURS

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

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

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

ARTICLE 4. MOYENS

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

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

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

Article 4.2. La recherche de candidatures

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

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

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

Article 4.3. Bilan personnalisé avant l'embauche

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

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

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

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

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

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

Article 4.6. Relations avec le milieu protégé

L'accompagnement à l'embauche de personnels en provenance des Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est poursuivi. Les établissements veillent à l'application du principe d'égalité de traitement conventionnel en matière de rémunération.

Article 4.7. Aides forfaitaires à la mobilité géographique

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

- CHAPITRE II -

PLAN D'INSERTION ET DE PROFESSIONNALISATION

ARTICLE 5. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

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

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

ARTICLE 6. INDICATEURS

Les objectifs sont quantifiés en :

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

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

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

ARTICLE 7. MOYENS

Article 7.1. Sensibiliser et communiquer sur le handicap

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

- l'engagement des directions des entreprises :
 - Les directions jouent un rôle majeur dans l'initiation et la conduite de la politique d'emploi des personnes handicapées. Elles expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et les engagements de l'accord. Elles incitent chaque salarié à être acteur de la politique handicap par l'information sur les problématiques liées au handicap.
- l'implication du personnel chargé de la gestion des ressources humaines :
 - Il diffuse à tout nouvel embauché de l'information sur la politique handicap et les actions de sensibilisation menées dans l'entreprise. Il veille à proposer des dispositifs d'intégration personnalisés, élaborés avec les personnes handicapées. Il accompagne et conseille l'encadrement intermédiaire dans le processus d'intégration des personnes handicapées.
- l'implication des représentants du personnel :
 - Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel sont des partenaires privilégiés de la politique handicap. Les instances de représentation du personnel sont informées et consultées sur les mesures prises par l'entreprise en la matière, conformément à leurs attributions légales et réglementaires. Les délégués syndicaux et les instances de représentation du personnel jouent un rôle majeur en tant que relais de ces mesures auprès des salariés.
- la sensibilisation des salariés :
 - Afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, des actions de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés de l'entreprise sont proposées. L'association OETH met à disposition des directions et des instances de représentation du personnel des supports de communication. Les salariés sont informés de l'existence de l'accord et des mesures associées. L'accès au site Internet www.oeth.org est promu par les directions.
- l'implication des services de santé au travail :
 - Les services de santé au travail, et notamment les médecins du travail, sont associés au processus d'insertion des personnes handicapées. Les directions s'assurent de leur information et de leur implication dans la démarche.
- la facilitation de la reconnaissance du handicap :
 - Au-delà de l'information sur le handicap, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés sur les possibilités de reconnaissance du handicap et les accompagnements possibles dans l'entreprise. La déclaration du statut de travailleur handicapé s'effectue à l'initiative du salarié. À l'initiative de l'entreprise, celle-ci peut mettre en place des dispositifs spécifiques pour accompagner dans ces démarches les salariés concernés.

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

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

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

Article 7.3. Faire accéder à l'emploi

- Par l'alternance

- Afin d'optimiser l'adéquation entre les besoins en emplois qualifiés des entreprises de la branche et le marché de l'emploi des personnes handicapées, les signataires de l'accord s'engagent à investir largement ce champ. Ainsi, le recrutement dans le cadre de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage est accompagné par les mesures de l'accord en partenariat avec les financeurs de la formation professionnelle.

- Actions spécifiques à destination des demandeurs d'emploi

- L'accès à un nombre important d'emplois et de qualifications de la branche étant réglementé, la problématique de l'intégration des filières de formation se pose. Compte tenu des niveaux de qualification initiale observés chez des personnes handicapées, l'accès aux filières de formation doit être facilité. Pour ce faire, les signataires de l'accord s'engagent à étudier la mise en place de tout dispositif de formation permettant aux demandeurs d'emploi d'accéder à des cycles de découverte, d'intégration et de formation aux emplois de la branche.

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

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

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

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

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

- CHAPITRE III -

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

ARTICLE 8. OBJECTIFS

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

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

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

ARTICLE 9. INDICATEURS

- nombre de salariés reconnus bénéficiaires de la loi
- nombre et types d'aménagements
- nombre de bilans
- nombre de formations professionnelles d'anticipation

- nombre de formations professionnelles de reconversion
- pourcentage de reconversions réussies après la réalisation d'un bilan

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

ARTICLE 10. MOYENS

Les mesures ci-après peuvent être mises en œuvre :

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

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

Les aménagements de postes susceptibles d'être financés par les mesures de l'accord sont issus de préconisations du médecin du travail. Les projets d'emploi futur dans le cadre des reconversions professionnelles sont soumis à l'avis préalable du service de santé au travail auquel l'établissement est rattaché.

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

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

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

Ces aménagements peuvent être des aides :

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

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

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

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

- Mise en place de bilans
 - De manière préventive, l'entreprise peut solliciter la réalisation d'un bilan spécifique de nature à répondre à la problématique du salarié : maintien dans l'emploi, reconnaissance de la lourdeur du handicap, orientation professionnelle, handicap complexe...
- Maintien dans l'emploi par la formation professionnelle
 - Lorsqu'un risque d'inaptitude est signifié par le médecin du travail, l'employeur peut solliciter le financement d'une période de professionnalisation dans les conditions requises par la législation sur la formation professionnelle.

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

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

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

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

Article 10.4. La reconversion

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

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

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

- CHAPITRE IV -

PLAN RELATIONS AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

ARTICLE 11. OBJECTIFS

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

ARTICLE 12. INDICATEURS

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

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

ARTICLE 13. MOYENS

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

- CHAPITRE V -

AUTRES ACTIONS DÉVELOPPÉES PAR L'ACCORD

ARTICLE 14. OBJECTIFS

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

ARTICLE 15. INDICATEURS

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

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

ARTICLE 16. MOYENS

Article 16.1. Prévention du handicap

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

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

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

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

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

Article 16.2. Intégration des handicapés psychiques

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

Article 16.3. Développement des référents handicap

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

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

Article 16.4. Innovations et expérimentations

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

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

- CHAPITRE VI -

GESTION DE L'ACCORD

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

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

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

ARTICLE 18. BUDGET DE L'ACCORD

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19. PILOTAGE NATIONAL

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

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

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

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

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

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

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

Article 19.2. Le Conseil d'administration paritaire

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

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

Article 19.3 Bilans d'activité

Avec pour objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le Conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises dans le but d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes. Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

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

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

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

Article 19.5. Rôle des instances représentatives du personnel

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

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

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

- CHAPITRE VII - CLAUSES JURIDIQUES

ARTICLE 20. DURÉE

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

ARTICLE 21. CONDITIONS DE VALIDITÉ

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

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

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

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

ARTICLE 23. RÉVISION

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

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

ARTICLE 24. AGRÉMENT, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DIRECCTE. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. En outre, conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 7 septembre 2015

La Croix-Rouge française ;

La Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs (FEHAP) ;

Nexem ;

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux (CFDT) ;

La Fédération française Action Santé-Sociale (CFE-CGC) ;

La Fédération Santé Sociaux (CFTC) ;

La Fédération de la santé et de l'action sociale (CGT) ;

Force ouvrière – Action sociale (FO) ;

Force ouvrière – Santé privée (FO) ;

SUD Santé Sociaux, (non signataire).



STATUTS DE L'ASSOCIATION OETH

ANNEXE 1

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

Préambule.

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

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

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

- OBJET DE - L'ASSOCIATION -

Article 1.1 Constitution et objet

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

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

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

Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord, et les diffuse en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants. L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

Article 1 2. Dénomination

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

Article 1.3 Sièg

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

Article 1.4 Durée

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 1.5 Composition

L'association se compose :

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

- LES INSTANCES -

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

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

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

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

Article 2.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation. En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Article 2.3. Pouvoirs et missions

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

Il a notamment les missions suivantes :

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

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

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

Article 2.3.1 Cas de modification des statuts

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2.4. RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PARITAIRE

Article 2.4.1. Convocation

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

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du Conseil d'administration paritaire en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 2.4.2. Quorum

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

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

Article 2.4.3. Majorité

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

ARTICLE 2.5. BUREAU

Article 2.5.1. Composition

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

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

Article 2.5.2. Durée du mandat

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

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

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

Article 2.5.3. Missions

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

Le bureau a pour mission de :

- soumettre les projets de résolution au Conseil d'administration paritaire ;
- faire toute proposition au Conseil d'administration paritaire notamment d'ordre stratégique,
- préparer les travaux du Conseil d'administration paritaire ;
- mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du Conseil d'administration paritaire ;

- exercer les délégations temporaires que le Conseil d'administration paritaire lui confie ;
- arrêter les budgets et les comptes annuels ;
- veiller à la gestion courante de l'association ;
- suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévus au programme pluriannuel d'établissement ;
- assurer le suivi des travaux du comité de gestion des interventions ;
- décider d'ester en justice en demande ou en défense.

Article 2.5.4. Réunion du bureau

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2.6. LE COMITÉ DE GESTION DES INTERVENTIONS

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

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

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

Article 2.6.1. Missions du Comité de gestion des interventions

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

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

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

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

- organisation syndicale de salariés : 2 voix par organisation signataire

- organisation d'employeurs :
 - Fehap : 4 voix
 - Nexem : 4 voix
 - Croix-Rouge française : 2 voix

- PRÉROGATIVES - DES MEMBRES

Article 3.1. Représentation de l'association

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

Article 3.2. Président

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

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

Ces délégations sont présentées au bureau.

Le président présente le rapport moral.

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

Article 3.3. Trésorier

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

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

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

Il est assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

Article 3.4. Secrétaire

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

Il présente le rapport d'activité.

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint.

- AUTRES - CLAUSES

Article 4.1. Règlement intérieur

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

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

Article 4.2. Exercice social

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

Article 4.3. Commissaires aux comptes

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

Article 4.4. Dissolution

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

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

Le président
Jacques MOSCOVITCH

Le président adjoint
Alain CARRÉE

ANNEXE 2

INDICATEURS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

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

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

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

ANNEXE 3

BUDGET DE L'ACCORD

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

Budget annuel pour la période 2016-2020		
OBJETS	MONTANTS	%
Plan d'embauche	1 050 000 €	15
Plan d'insertion et de professionnalisation	1 400 000 €	20
Plan de maintien dans l'emploi	2 800 000 €	40
Autres actions développées dans l'accord	350 000 €	5
Gestion de l'accord	1 400 000 €	20
Total	7 000 000 €	100

ANNEXE 4

INDICATEURS CHIFFRÉS DE L'ACCORD

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

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