

Compte-rendu de la réunion d'information organisée par l'OETH le 23 juin 2010

I Présentation de l'OETH

Accord de branche du secteur sanitaire, social et médico-social relatif à l'Obligation de l'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Cet accord de branche est signé pour 5 ans par :

- 3 organisations d'employeurs : FEHAP, Croix Rouge Française et SYNEAS
- 5 organisations syndicales : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO

L'accord de branche est agréé par le Ministère du Travail depuis 1991.

Le 1^{er} juin 2010, le secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif a réaffirmé son engagement dans sa politique d'emploi des travailleurs handicapés en signant le renouvellement de l'accord OETH pour la période 2011-2015. Aujourd'hui, cet accord est en attente d'agrément au Ministère du Travail.

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le comité paritaire de l'accord qui est le garant de ce dispositif et prend toutes les décisions relatives aux modalités d'application.

L'OETH a plus de 3 000 nouveaux adhérents, résultat de la fusion entre le SOP et le SNASEA qui a donné le SYNEAS.

L'accord de branche, c'est :

- 9 700 établissements
- 440 000 salariés dont 11 000 travailleurs handicapés
- Le taux moyen d'embauche de travailleurs handicapés au sein des structures adhérentes à l'OETH : 4,54%

II Les missions de l'OETH

- 1) Collecter la contribution au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- 2) Financer et gérer les actions définies
- 3) Conseiller les établissements relevant de l'accord de branche
- 4) Développer des actions

Pour bénéficier des mesures financées par l'OETH:

- Les travailleurs doivent être reconnus travailleurs handicapés par la MDPH et la sécurité sociale doit valider leur invalidité
- Mettre en place des mesures préventives pour tous les salariés

III Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi

- Embaucher des personnes bénéficiaires de la loi handicap (Cap Emploi)
- Solliciter des établissements du secteur protégé et adapté (prestations de service/ commandes de matériel) (ex : ESAT, espaces verts)
- Accueillir des stagiaires de la formation professionnelle en situation de handicap (centre de rééducation professionnelle)
- Identifier dans l'effectif les salariés en situation de handicap non reconnus administrativement (services RH, médecine du travail, instances représentatives du personnel...)

IV Les champs d'intervention

1) L'insertion

Sur le site de l'OETH, il y a une bourse à l'emploi qui permet de déposer un CV et de consulter les postes à pourvoir.

Il existe une agence, CAP Emploi spécialisée dans l'emploi des travailleurs handicapés. C'est l'équivalent de l'ANPE pour les travailleurs handicapés. Même si le CAP Emploi est financé par l'AGEFIP, il exerce des missions de service public.

Par ailleurs, l'AGEFIP peut être sollicitée par l'employeur pour obtenir de l'aide financière qui permettra de financer un matériel qui pourra aider le salarié dans sa vie quotidienne. C'est le salarié qui touche cette aide et pas l'employeur (ex : prothèse auditive).

► **Bilan ergonomique**

Le bilan ergonomique est réalisé en amont ou après le recrutement du travailleur handicapé.

Le montant pris en charge par l'OETH s'élève à 3 000€ TTC.

L'ergonome va analyser le poste pour dégager les besoins du travailleur handicapé et proposer ensuite un aménagement de poste.

► **Aménagement du poste**

Prise en charge de l'aménagement de poste en terme de surcoût lié au handicap : 100% pour le matériel spécifique, 60% pour le matériel non spécifique.

NB : l'aménagement du poste concerne aussi bien les aides techniques qu'humaines

► **Prime à l'embauche**

Accorder une prime aux employeurs. En effet, l'OETH octroie une prime à l'employeur en fonction du type de contrat :

- CDI : 6 000€
- CDD : 500 à 1 500€ (CDD de 3 mois : 500€, CDD de 6 mois : 1 000€)
- Contrats aidés : forfait de 2 000€

➤ **Accueil des stagiaires**

Accorder une prime de 500€ aux employeurs pour l'accueil de stagiaires (24H minimum quelque soit le sujet du stage).

2) **Professionalisation**

➤ **Formation professionnelle**

Favoriser la professionnalisation et monter en compétences les salariés en situation de handicap.

L'OETH prend en charge :

- Le surcoût lié au handicap
- Pour les contrats aidés : de 1 000€ à 4 000€

➤ **Contrat en alternance**

Favoriser l'intégration des travailleurs handicapés non diplômés.

L'OETH prend tout en charge (frais d'hébergement, frais de restauration, salaire chargé...) pendant 2 ans.

L'alternance ne coûte rien à l'établissement.

3) **Maintien dans l'emploi**

➤ **Aménagement de poste**

L'établissement réalise un bilan ergonomique pour chercher des solutions pour un aménagement de poste de travail en amont d'une prise de poste ou pour le maintien d'un salarié en poste.

L'OETH le prend en charge à hauteur de 3 000€ TTC.

Prise en charge de l'aménagement de poste en terme de surcout lié au handicap.
L'OETH prend en charge le financement à hauteur de :

- 100% pour le matériel spécifique
- 60% pour le matériel non spécifique

► **Bilan d'évolution professionnelle**

A titre préventif.

Anticiper les inaptitudes et vérifier l'adéquation entre un poste et l'évolution d'un état de santé.

L'OETH prend en charge à hauteur de 3 000€ TTC.

► **Bilan maintien dans l'emploi**

Rechercher des solutions pour préserver l'emploi des salariés en inaptitude ou en risque

L'OETH prend en charge à hauteur de 3 000€ TTC

► **Reconversion professionnelle**

Prise en charge des frais pédagogiques et des frais annexes liés à la reconversion. Cofinancement avec UNIFAF (hors plan de formation). L'OETH prend en charge à 100% le coût.

Expliquer au médecin du travail qu'il ne mette pas immédiatement « inaptitude » mais temporaire pour laisser le temps de mettre en place quelque chose.

Ensuite, au cours d'un entretien, il faut expliquer à la personne qu'il n'y a pas de possibilité en interne mais qu'une reconversion professionnelle est possible.

Une reconversion professionnelle peut se faire sur 3 ans et le salarié reste dans l'effectif et garde son salaire. L'OETH prend en charge le salaire chargé du remplaçant.

► **Première RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)**

Salarié en CDI.

Il y a une prime pour les personnes qui bénéficient pour la première fois de la RQTH :

- 2 290€ pour le salarié

- 2 290€ pour l'employeur qui doit justifier son utilisation (accès aux locaux, outils liés à la prévention...)

Conclusion : Gestion du parcours sécurisé du travailleur handicapé : accompagnement et financement

►Prévention du handicap

Diagnostic TMS(Troubles-Musculo-Squelettiques)

Animation prévention TMS

Diagnostic RPS (Risques Psychosociaux)

Accompagnement à la mise en œuvre d'un plan d'action préventif des RPS

►Insertion

Bilan ergonomique

Primes à l'embauche en CDD ou en CDI, ou en CAE/CAV

Prime à l'accueil de stagiaire handicapé

Accompagnement du travailleur handicapé

►Professionnalisation

Bilan d'évolution professionnelle

Contrat en alternance

Formation professionnelle

►Maintien dans l'emploi

Bilan maintien dans l'emploi

Reconversion professionnelle

Aménagement de poste

Obtention de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé par le salarié (RQTH)

Remarque : nouvelle mesure de financement : **accompagnant d'un travailleur handicapé**

Il y a un accompagnant d'un travailleur handicapé :

- Lors de l'embauche
- A la reprise du travail après un arrêt longue maladie
- En cas de modification du poste ou d'évolution du handicap

Systematique pour :

- L'intégration ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées psychiques
- L'intégration de personnes handicapées issues du secteur protégé

Financement :

- Formation de l'accompagnant : coûts pédagogiques : 250€ forfaitaires/jour+ frais annexes
- Exercice de la fonction : salaire de l'accompagnant : 30€ forfaitaires/heure ou 28€ pour une prestation externe

V Prévention du handicap

1) Troubles musculo-squelettiques (TMS)

►Diagnostic TMS

Un ergonomiste analyse le poste de travail et va repérer les risques. Il analyse l'activité, l'organisation et les situations de travail sous un angle ergonomique et organisationnelles afin d'identifier les solutions préventives.

L'OETH finance à hauteur de :

- 85% pour les établissements ETP<50
- 75% pour les établissements ETP≥50

- Avec un plafond à 8 000€

➤ **Animateur prévention TMS**

● Initier la compétence

Former un salarié référent de l'action.

Frais pédagogiques : 2 000€

Salaire durant la formation : 2 000€

● Pérenniser la compétence

Formation des nouveaux salariés et des équipes en place

Financement de 1 000 à 4 000€

2) Risques psychosociaux

➤ **Diagnostic RPS**

Recenser les facteurs de risques, identifier les leviers d'actions face à la singularité du contexte, préconiser un plan d'actions personnalisé.

L'OETH finance à hauteur de :

- 85% pour les établissements ETP < 50
- 75% pour les établissements ETP ≥ 50
- Avec un plafond à 8 000€

➤ **Plan d'action préventif**

Accompagnement :

Favoriser la mise en œuvre du plan d'actions : apports méthodologiques, appui opérationnel au groupe projet

Financement :

6 demi-journées. Financement plafonné à 1 800€

VI Comité Paritaire d'Accord (PCA)

Il est composé de 10 membres du collège « employeurs » et 10 membres du collège « salariés ». Il y a une commission mensuelle au cours de laquelle sont traités tous les dossiers.

Contact :

Chargé de mission OETH pour le Languedoc Roussillon

Didier GOLCZYK

06.84.78.49.78

Didier.golczyk@oeth.org