

Partie I : Situation de l'emploi des salariés handicapés dans les Industries chimiques

Article 1^{er} : Bénéficiaires

Sont concernés par le présent accord, tous les salariés visés par les dispositions de l'article L5212-13³ du code du travail dès lors qu'ils ont signalé leur handicap à leur employeur.⁴

Article 2 : Reconnaissance du handicap

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap reste 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 dispositions du présent accord. Afin d'effectuer les formalités administratives de reconnaissance du handicap ou de leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficieront, sur justification, d'autorisations d'absences payées nécessaires à l'accomplissement de cette démarche.

Les salariés concernés pourront également s'adresser au médecin du travail, au référent handicap de l'entreprise (article 13.1) ou aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux DP, pour obtenir des renseignements et une aide dans ces démarches.

Article 3 : Situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques

Des éléments concernant l'emploi des travailleurs handicapés ont été mis en lumière à l'occasion de l'enquête, diligentée par les partenaires sociaux de la branche, sur les conditions de travail et la pénibilité en 2010 et de l'enquête emploi/formation 2010. Ces données seront complétées, actualisées tous les deux ans et inscrites au tableau de bord de l'Observatoire de branche.

Article 4 : Mesures en faveur des personnes handicapées

Les entreprises veilleront au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Elles rempliront, par ailleurs, leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés en respectant l'ordre préférentiel suivant :

³ « Les travailleurs reconnus par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles ; les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égales à 10% et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de la sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ; 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 ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ; les bénéficiaires mentionnés à l'article L385-396 du même code ; les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ; les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du code de l'action sociale et des familles ; les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ».

⁴ Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 27 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Ce. JB JM SM
a 2 LC

- embauche de personnes handicapées ;
- embauche par contrat en alternance ;
- offre de stage ;
- recours au secteur protégé et adapté ;
- paiement de la contribution AGEFIPH (association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés)

A cet effet, les entreprises suivront notamment comme indicateur l'évolution du montant de leur contribution à l'AGEFIPH. Cet indicateur sera présenté une fois par an au CHSCT ou, à défaut, aux DP.

Partie II : Le maintien des salariés handicapés dans l'entreprise

Le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de l'emploi peut notamment se poser quand :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation aux mutations technologiques)

Article 5 : Les acteurs du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche dont celle du salarié lui-même.

Les parties signataires conviennent que l'implication des équipes de direction, des lignes hiérarchiques et des instances représentatives du personnel constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les Industries chimiques.

Les services de santé au travail, étroitement associés à la démarche, ont notamment pour mission de définir les conditions de maintien dans l'emploi et de préconiser, lorsque cela s'avère nécessaire, des aménagements ou un changement de poste de travail.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont associés à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des salariés handicapés et sur les moyens à mettre en œuvre afin de faciliter leur insertion.

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés avant tout aménagement ou transformation de poste de travail dans l'établissement proposés pour les salariés handicapés.

Les demandes d'aides financières qui pourraient être faites pour l'aménagement de ces postes sont accompagnées de l'avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 6: Aménagement du poste, durée et horaires de travail

Les parties signataires conviennent que la priorité est de maintenir dans leur emploi les salariés qui présentent des restrictions à la tenue de leur poste de travail.

Handwritten signatures and initials: G., JF, JR, JM, SG, LP, LC.

Les entreprises s'assurent que les postes de travail restent compatibles avec le handicap des salariés concernés ou son évolution. Lorsque c'est nécessaire, elles procèdent ou font procéder à des études ergonomiques, en liaison avec le médecin du travail, afin de permettre une meilleure adaptation des postes de travail. Pour ce faire, les entreprises privilégieront les aménagements collectifs. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé et consulté sur les résultats de ces études.

Au minimum une fois par an, le salarié handicapé et son responsable hiérarchique abordent la question des aménagements apportés au poste de travail. Il est tenu compte, pour effectuer ces aménagements, de l'avis du médecin du travail.

Dans ce cadre, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

En outre, les entreprises étudient, à la demande du salarié, la possibilité de lui faire bénéficier, d'aménagements spécifiques du temps de travail (horaires souples, travail à temps partiel...) et s'assurent qu'il n'existe pas, pour ce dernier, de situation de travail isolé.

Dans l'hypothèse où il serait impossible de maintenir le salarié sur le lieu de travail, le recours au télétravail sera étudié pour les personnes dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait. Le CHSCT ou, à défaut, les DP, sera informé des résultats de cet examen.

Article 7 : Accès aux locaux de l'entreprise

Les conditions de trajet domicile- entreprise des intéressés doivent être prises en considération.

L'accessibilité aux locaux de l'entreprise ne doit pas représenter un obstacle pour les salariés en situation de handicap. Des places de parking pourront, par exemple, être affectées aux salariés handicapés, au plus près de leur poste de travail.

Si des travaux sont nécessaires pour permettre l'accès des travailleurs handicapés aux lieux de travail, aux locaux sociaux et faciliter la circulation au sein de l'entreprise, une étude sera réalisée et portée à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des DP.

Article 8 : Suivi médical

Les salariés reconnus handicapés au titre de l'obligation d'emploi bénéficient systématiquement d'une surveillance médicale particulière.

En cas d'absence prolongée, le salarié handicapé pourra demander à bénéficier d'une visite de pré reprise qui permettra au médecin du travail d'étudier les aides et les possibilités offertes en vue du maintien dans l'emploi.

3. JP DM
a. MG 4 LC
BG

Article 9: Formation professionnelle

Les parties signataires considèrent comme objectif prioritaire les actions au bénéfice des salariés handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle dans l'entreprise ou leur maintien dans l'emploi.

Des formations personnalisées seront proposées aux salariés handicapés et inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes en priorité aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que prévus dans le code du travail, dont les travailleurs handicapés.

En complément de ces actions, un bilan de compétences pourra être réalisé auprès d'un organisme spécialisé, pour les salariés handicapés qui connaîtraient un changement de poste ou de métier, et, en anticipation, pour les salariés pour lesquels le médecin du travail aura constaté qu'une restriction d'aptitude sur leur poste actuel pourrait survenir à terme. Ces personnes pourront bénéficier à leur demande de ce bilan de compétences qui doit permettre d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel.

Ces priorités de branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail (CDI à temps plein ou à temps partiel, CDD).

Les salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci bénéficient des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle demandés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils seront informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Article 10: Adaptation aux mutations technologiques

Le maintien dans l'emploi constitue un élément fondamental dans la lutte contre l'exclusion des salariés en situation de handicap notamment en cas de mutations technologiques.

1- Dispositions concernant l'ensemble des salariés handicapés

Les mutations technologiques conduites par les entreprises doivent être considérées comme des opportunités d'améliorer les conditions de travail, la formation et les qualifications professionnelles des salariés handicapés.

Dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés, directement concernés, bénéficient d'une formation prioritaire afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Dans le cas où le poste d'un salarié handicapé serait concerné par un projet important d'introduction de nouvelles technologies rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, et après consultation du médecin du travail, un autre poste de travail de classification équivalente. En toute hypothèse, l'intéressé bénéficie, notamment en matière de classification et de

Cl. JP JM Y
G JMG₅ LC
BG

rémunération, des dispositions relatives au maintien de ses appointements de base (art 10 de l'accord du 26 juin 1990 sur les mutations technologiques dans les Industries chimiques), de sa prime d'ancienneté et des primes liés aux sujétions personnelles ainsi que le maintien des éléments permanents de la rémunération mensuelle. Il bénéficie également du maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Dans la mesure où les mutations envisagées s'accompagnent d'une adaptation des postes concernés, les entreprises examinent les conditions dans lesquelles elles peuvent faire appel au concours notamment de l'AGEFIPH et du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT).

2- Dispositions particulières aux salariés dont le handicap résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Dans le cas où une innovation technologique, quelle que soit son importance, conduit à la mutation dans un emploi de moindre classification d'un salarié victime d'un accident survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle contractée dans celle-ci, l'intéressé bénéficie notamment en matière de classification et de rémunération des dispositions de l'article 10 de l'accord du 26 juin 1990 relatif aux mutations technologiques dans les Industries chimiques (cf ci-dessus).

Article 11 : Délai congé

Dans l'hypothèse où le licenciement d'un salarié reconnu travailleur handicapé ne peut être évité, la durée du préavis prévue par les différents avenants de la convention collective nationale des industries chimiques est doublée⁵.

Partie III : Salariés handicapés et embauche

Article 12 : Postes de travail

Tous les postes existants ou à créer sont ouverts aux salariés en situation de handicap, sauf dispositions légales contraires et contre indication médicale formelle du médecin du travail.

Néanmoins, certains postes nécessitent des aménagements pour donner suite aux propositions du médecin du travail sur l'aptitude et au regard des exigences en matière de sécurité, process, productivité..... Le médecin du travail et le CHSCT seront informés des conclusions des études techniques et financières. L'AGEFIPH pourra être sollicitée pour la réalisation de ces aménagements et leur financement.

Par ailleurs, afin de développer le recrutement de personnes en situation de handicap, l'employeur prendra contact avec Pôle Emploi, le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes regroupés au sein des Maisons Départementales des personnes handicapées (MDPH). Il communiquera à ces associations et organismes la liste des postes à pourvoir dans son entreprise et leur description.

⁵ Cette disposition améliore et se substitue donc à l'article 30 de l'accord du 20 mai 1992 sur l'amélioration des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité

C. J. M. G. G.
a JMG 6 LC
EG

Article 13 : Accueil et intégration du salarié handicapé dans l'entreprise

Un accueil personnalisé est mis en place pour faciliter l'intégration dans l'entreprise.

Le salarié handicapé recevra alors le guide pratique réalisé dans le cadre des travaux de l'Observatoire de branche et tout autre document élaboré par l'entreprise sur l'insertion des salariés handicapés. Il sera invité à se rendre sur le site de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques.

1- Le référent handicap

Les entreprises désigneront, sur la base du volontariat, un référent handicap au sein de chacun de leurs établissements de plus de 300 salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés, et disposant d'un CHSCT, examineront la possibilité d'y recourir.

Le référent handicap, est l'interlocuteur privilégié pour le salarié en situation de handicap. Dans le cadre de sa mission, il facilitera l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise notamment en :

- veillant à la préparation de l'accueil du travailleur handicapé
- s'informant de l'actualisation du dossier handicap du salarié concerné
- s'assurant de la coordination dans l'entreprise de l'action des personnes en charge de l'insertion des travailleurs handicapés ;
- animant et coordonnant les actions de sensibilisation du personnel, de recrutement et de partenariat pour s'assurer de l'absence de toute discrimination et de la bonne application du présent accord.

Il s'informera de toutes les données législatives et réglementaires relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'assureront que le référent dispose de tous les moyens pour assurer sa mission. Dans ce cadre, il recevra, pour lui permettre d'exercer sa mission, une formation adaptée. Celle-ci sera proposée à l'OPCA comme formation prioritaire.

2- Le tuteur

Pour faciliter l'intégration de personnes handicapées, un tuteur pourra être choisi, sur la base du volontariat, dans l'environnement professionnel immédiat de la personne handicapée.

Le tuteur sera chargé d'accompagner professionnellement la personne handicapée pendant les premiers mois suivant son embauche. Il bénéficiera si nécessaire, d'une formation spécifique et /ou s'appuiera sur les conseils et connaissances du référent handicap.

Les entreprises s'assureront que le tuteur dispose de tous les moyens pour assurer sa mission.

Article 14 : Formation

Les salariés handicapés bénéficieront des formations adaptées requises pour la tenue du poste qu'ils vont occuper.

Les entreprises mettront en place une formation spécifique à destination des personnes en charge du recrutement afin qu'elles puissent mener les entretiens avec les candidats en

cl. JP JM LA
JK 7 LC
BG

situation de handicap. De même et sur leur demande, le personnel d'encadrement accueillant des handicapés recevra une formation adaptée.

Partie IV : Stagiaires, apprentis et contrats de professionnalisation

Article 15 : Accueil et insertion

Les parties signataires considèrent que l'accueil de stagiaires, d'apprentis et de jeunes en contrat de professionnalisation contribue à une meilleure insertion des personnes handicapées. L'objectif est de leur permettre de compléter leur cursus scolaire ou universitaire par une première expérience professionnelle concrète, et d'augmenter ainsi leurs chances de réussite professionnelle.

Les personnes handicapées peuvent accéder à l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage) sans limite d'âge. Les parties signataires proposent à l'OPCA de branche de considérer l'alternance comme une priorité de branche pour cette catégorie de personnes.

Article 16 : Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage représente également, dans le cadre de la législation en vigueur, un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, une partie de cette taxe pourra être attribuée à des centres de formation spécialisés, des écoles adaptées ou des établissements faisant des efforts d'accueil de jeunes handicapés. Les parties signataires proposent qu'une priorité soit donnée aux établissements d'enseignement préparant aux métiers offerts par la branche.

Partie V : Recours au secteur protégé et adapté

Article 17 : Secteur protégé et adapté

Le recours aux entreprises du secteur protégé est un moyen efficace d'agir indirectement en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Le milieu protégé permet, en effet, de donner une véritable opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire n'est pas possible.

Les entreprises, qui ne peuvent procéder à des embauches, auront recours au secteur protégé en passant des contrats de prestations de service (avec les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux entreprises adaptées (EA)) dans le cadre de l'application du présent accord.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche proposeront des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs handicapés ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

C. JP DM
a mg LP
8 LC
EG

Partie VI : Salariés ayant une personne handicapée à charge

Article 18 : Salariés ayant à charge une personne handicapée

En accord avec l'entreprise, un salarié peut bénéficier d'un aménagement d'horaire lié à sa présence auprès d'une personne handicapée à charge.

Les salariés de l'entreprise ayant un membre de leur famille à charge au sens de l'article L313-3 du code de la sécurité sociale atteint d'un handicap, reconnu par la CDAPH, peuvent bénéficier, sur justificatif, et selon les modalités fixées au niveau de l'entreprise, d'autorisations d'absences payées, pour accompagner leurs proches dans des démarches de soins.

Partie VII : Actions de sensibilisation, d'information ou de communication

Article 19 : Sensibilisation et communication à l'ensemble du personnel

Les entreprises de la branche organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication destinées à l'ensemble du personnel afin de combattre les préjugés. Elles permettront de faciliter l'accueil et l'intégration des salariés handicapés dans l'entreprise.

Les actions de communication et de sensibilisation réalisées sur le présent accord, dont le but est de favoriser l'évolution des mentalités sur le handicap, doivent permettre de promouvoir les engagements pris par les parties signataires et d'encourager la participation de l'ensemble des salariés à la démarche.

Des informations figureront sur le site Internet de l'Observatoire prospectif des Industries chimiques de manière à valoriser l'ouverture de la branche aux personnes en situation de handicap.

Le site de l'Observatoire sera adapté pour prendre en compte la situation résultant de certains handicaps.

Article 20 : Rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)

Les représentants du personnel sont des acteurs importants auprès des salariés notamment pour s'assurer de l'absence de discrimination. Ils seront associés aux actions de communication et de sensibilisation.

Article 21 : Guide pratique de branche

Un guide pratique sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés sera rédigé et mis à la disposition des entreprises, par la branche. Ce guide, pratique et facile d'utilisation, informera les entreprises et les salariés sur les obligations légales et conventionnelles en faveur des personnes en situation de handicap. Il sera disponible sur le site de l'Observatoire des Industries chimiques.

Q. G. JMS DM LP
9
BG LC

Article 22: Partenariat avec le réseau institutionnel et spécialisé

Des partenariats seront recherchés avec le réseau institutionnel et spécialisé dédié à l'insertion des travailleurs handicapés. Ceux-ci seront renforcés et développés pour la recherche et la présélection des candidats en situation de handicap.

Les parties signataires estiment qu'il est important d'identifier et de solliciter les réseaux externes de partenaires pouvant apporter leur expertise en matière de connaissance du handicap.

Partie VIII : Dispositions finales

Article 23 : Accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 24 : Suivi de l'accord

La CPNCTHS examinera au cours de sa réunion plénière annuelle l'application du présent accord. Elle pourra faire appel à l'observatoire paritaire des Industries chimiques.

Article 25 : Extension, dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Puteaux, le 10 mai 2011

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - F.C.E.-C.F.D.T.

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - C.F.E.-C.G.C.

G. LE CUREUX

FEDERATION CHIMIE-MINES-TEXTILES-ENERGIE – C.F.T.C.-C.M.T.E.

LYSCENCZUK ch

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - F.N.I.C.-C.G.T.

FEDECHIMIE - C.G.T.-F.O.

UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (U.I.C.)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (C.S.P.)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (C.S.R.)

FEDERATION DES ENTREPRISES DE LA BEAUTE (FEBEA)

FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS (F.I.P.E.C.)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (F.N.C.G.)

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES, ELECTRO-
CHIMIQUES ET CONNEXES (F.N.I.E.E.C.)