

MAINTIEN ET INSERTION
DANS L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS
EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

**Guide
de bonnes pratiques
2012**



SOMMAIRE

PRÉFACE.....	2
--------------	---

TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS.. 4

DÉFINITIONS ET IDÉES REÇUES

CADRE LÉGAL

MOBILISATION CROISSANTE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

BONNES PRATIQUES OBSERVÉES.....	17
---------------------------------	----

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

INSERTION DANS L'EMPLOI

PARTENAIRES DU MAINTIEN ET DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI.....	37
---	----

GLOSSAIRE.....	40
----------------	----

PRÉFACE

Des expériences concrètes d'entreprises pour l'insertion et le développement de l'emploi des personnes handicapées dans le secteur des Travaux Publics

Le handicap peut toucher chacun dans sa vie personnelle, familiale, amicale, professionnelle et sociale. Prévenir le handicap et le prendre en compte relève des valeurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics qui ont élaboré ce guide affirment que l'accueil de travailleurs handicapés est non seulement possible mais qu'il est également souhaitable parce qu'il constitue un atout. L'acceptation de la différence fait progresser l'esprit d'équipe et la solidarité.

Dans le cadre du Contrat d'Avenir du 22 décembre 2009, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des Travaux Publics se sont engagées à faciliter le maintien dans l'emploi ou l'embauche de personnes handicapées, par des efforts convergents en faveur d'une intégration réussie.

Deux types d'actions permettent de réaliser les objectifs fixés par la profession :

- des actions visant à promouvoir le maintien dans l'emploi et le reclassement du personnel dans l'entreprise afin que les salariés victimes de maladie ou d'accident liés ou non à l'activité professionnelle puissent y poursuivre leur carrière malgré ce handicap ;
- des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle des personnes handicapées en recherchant les postes compatibles et en développant les partenariats avec les entreprises du secteur protégé ou adapté.

Pour accompagner les discussions paritaires, une étude extérieure a été réalisée avec pour objectif d'identifier et de favoriser la diffusion de bonnes pratiques d'entreprises de Travaux Publics en matière d'insertion des personnes handicapées ou de leur maintien dans l'emploi.

Les partenaires sociaux de la profession par leur action collective ont abouti à l'élaboration de ce guide destiné à apporter des outils concrets aux salariés et entrepreneurs de Travaux Publics.

Ce guide regroupe des expériences concrètes, variées dans leurs modalités, concernant toutes les tailles d'entreprises et les différentes spécialités des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux poursuivent leurs discussions en vue de mettre au point un mode d'emploi pour aider les entreprises à élaborer une politique volontariste notamment par des accords visant le maintien dans l'emploi et l'insertion des publics handicapés.

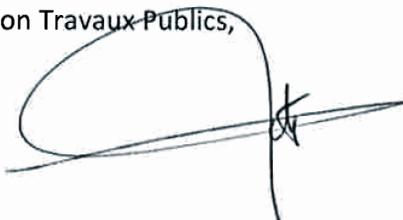
Fait à Paris, le 31 mai 2012

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature and the initials 'FM' and 'AS'.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),



Pour la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,



Pour le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)



Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics (FG-FO)



TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

DÉFINITIONS ET IDÉES REÇUES

Nous aborderons tout d'abord quelques définitions permettant de replacer la notion de handicap dans son contexte – notion qui doit être distinguée de plusieurs autres qui lui sont proches – puis quelques idées reçues qu'il nous faut savoir remettre en cause.



Le handicap est une notion relative

C'est la situation rencontrée, professionnelle ou privée, qui peut placer une personne déficiente – par exemple une personne allergique à un produit ou un matériau particulier (allergie d'un boulanger à la farine, d'un coffreur-bancheur au ciment..) – en état de handicap c'est-à-dire dans un cas où ses actes seront limités voire impossibles.

DÉFINITIONS

déficience

« La déficience est la perte de substance ou l'altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique ». Une déficience peut être auditive, visuelle, intellectuelle, psychique, motrice ou résulter d'une maladie invalidante. (Organisation mondiale de la santé)

handicap

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant ». (Loi du 11 février 2005)

Inaptitude

L'inaptitude professionnelle est l'impossibilité, totale ou partielle, temporaire ou définitive, de réaliser les tâches liées à son emploi sans nuire gravement à sa santé. C'est le médecin du travail qui apprécie si une personne est apte – sous réserve le cas échéant d'aménagement du poste – ou inapte à son emploi.

Incapacité professionnelle

L'incapacité est, au sens de la sécurité sociale, la réduction, totale ou partielle, temporaire ou permanente, résultant d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle, de la capacité d'une personne à accomplir une activité professionnelle. C'est le médecin-conseil du service médical de l'assurance maladie qui détermine le taux d'incapacité permanente. Cette incapacité permanente ouvre droit, pour le salarié, soit à une indemnité forfaitaire si elle est inférieure à 10 %, soit à une rente si elle est supérieure ou égale à 10 %.

Invalidité

L'invalidité est, au sens de la sécurité sociale, le constat de la perte d'au moins 2/3, à la suite d'une maladie ou d'un accident non professionnels, de sa capacité de travail et de gain. L'invalidité est appréciée par le médecin-conseil de l'assurance maladie. Reconnue invalide, la personne concernée peut recevoir, sous certaines conditions, une pension d'invalidité (article L 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale).



Le handicap n'est pas l'inaptitude

Une personne peut être reconnue handicapée et, dans le même temps, être apte à une activité professionnelle pour autant qu'elle soit compatible avec la déficience qui l'affecte.



Le handicap n'est pas l'invalidité

Si le handicap peut concerner toute personne, toute activité et que la décision de reconnaissance relève de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, il en va différemment de l'invalidité qui a un champ plus restreint.

Elle concerne les personnes relevant d'un régime de protection sociale, en situation de travail, et enfin, la décision de reconnaissance relève du médecin conseil de la Caisse primaire d'assurance maladie.

IDÉES REÇUES

Les idées reçues sont nombreuses notamment en matière de handicap. Elles le réduisent à quelques stéréotypes dont le plus tenace est celui de la personne en fauteuil roulant dont on imagine mal la présence sur un chantier de construction, écartant du même coup l'idée d'une possible prise en compte du handicap dans l'entreprise de Travaux Publics.

Or, parmi les plus de 8 millions de personnes souffrant en France d'une déficience motrice seulement 5 % se déplacent en fauteuil roulant.

Par ailleurs, le handicap a des formes variables :

- Auditive.
- Visuelle.
- Intellectuelle.
- Psychique.
- Motrice.
- Consécutive à une maladie invalidante.

Le handicap peut donner lieu à la mise en œuvre de moyens permettant de compenser la déficience (appareillage auditif...).

En outre, le handicap peut ne pas être prononcé. C'est le cas par exemple des handicaps visuels ou auditifs qui se traduisent par une malvoyance ou une surdité seulement partielle.

Luttons contre les stéréotypes

Dans le monde du travail, changeons les mots ; désormais, comme le législateur, préférons la notion de « travailleur en situation de handicap » à celle de handicapé.

Le travailleur en situation de handicap doit être apprécié au regard de ses compétences professionnelles.



Les formes de handicap sont variées et ne se réduisent pas à des handicaps lourds.

CADRE LÉGAL

Depuis 1987, les entreprises **d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer 6 % de travailleurs en situation de handicap**. Cette obligation a été confortée par la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap ». C'est ainsi que le législateur a notamment :

- Majoré les pénalités, supprimé la prise en compte des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières dans le décompte de l'effectif.
- Mis en place une obligation annuelle de négocier sur l'emploi et le maintien dans l'emploi dans les entreprises et triennale dans les branches professionnelles.
- Instauré des dispositions visant à encourager les initiatives prises par les entreprises: possibilité de déduire certaines dépenses de la contribution restant due et meilleure valorisation de la sous-traitance avec les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- Modifié, par la loi du 1^{er} décembre 2008, les articles L 5212-7 et L 5212-14 du code du travail en vue respectivement d'élargir les catégories de stages permettant aux établissements assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, mutilés de guerre et assimilés (OETH), de remplir cette obligation dans la limite de 2 % de leur effectifs salariés et de supprimer la règle des six mois de présence afin de tenir compte, sans aucune limite minimale, du temps de travail réellement effectué dans l'établissement par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, quelque soit la nature ou la durée de leur contrat de travail.
- Pris pour l'application de la loi du 28 juillet 2011, le décret n°2012-943 du 1^{er} août 2012 qui précise que le montant hors taxes des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés ci-dessus devra être supérieur, sur quatre ans, à : 400 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 20 à 199 salariés ; 500 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 200 à 749 salariés ; 600 fois le SMIC horaire dans les entreprises de 750 salariés et plus.

Ce guide se bornera ici à rappeler les principales règles régissant cette obligation d'emploi.

Entreprises et établissements concernés

La loi vise toutes les entreprises dès lors que leur effectif est au moins égal à 20 salariés au 31 décembre de l'année considérée. Lorsque l'entreprise dispose d'établissements multiples, l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap s'applique à chacun des établissements occupant 20 salariés ou plus. Les entreprises qui franchissent le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans pour s'acquitter de leur obligation.

Effectif de l'entreprise assujettie

Pour déterminer l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement servant de base de calcul de l'obligation d'emploi sont pris en considération :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée dont le contrat est en cours au 31 décembre.
- Les salariés sous contrat à durée déterminée, temporaires à proportion de leur temps de présence, au cours des douze derniers mois, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent dont le contrat de travail est suspendu.
- Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure à 3 conditions : être présent au 31 décembre, depuis au moins 1 an et ne pas remplacer un salarié.
- Les salariés à temps partiel.

En revanche, sont exclus les titulaires des contrats suivants :

- Apprentissage.
- Professionnalisation.
- Initiative-emploi.
- Accompagnement dans l'emploi, insertion RMA, contrat d'avenir et contrat d'accès à l'emploi dans les départements d'Outre mer.

5 modalités de réponse à l'obligation d'emploi

Les employeurs peuvent répondre à cette obligation suivant une ou plusieurs des modalités suivantes :

- Employer des travailleurs en situation de handicap.
- Accueillir des stagiaires en situation de handicap.
- Acheter des fournitures, des prestations ou sous-traiter certains travaux au secteur adapté ou protégé.
- Appliquer un accord prévoyant la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur des personnes en situation de handicap.
- Verser une contribution annuelle à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (AGEFIPH).

1 Employer un ou des travailleurs en situation de handicap

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est limitative (*article L. 5212-13 du Code du travail*) :

- Les travailleurs reconnus en situation de handicap par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH).
- 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.
- 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 L. 394 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique, invalides et victimes civiles de guerre, victimes d'un acte de terrorisme...).
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même Code (autres personnes éligibles aux emplois réservés de la fonction publique notamment conjoints d'invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité, orphelins de guerre, pupilles de la nation, enfants des rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie...).
- 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.
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241- 3 du Code de l'action sociale et des familles.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes en situation de handicap (AAH).

Calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi pris en compte dans l'entreprise

Chaque bénéficiaire est pris en compte à proportion de son temps de présence dans l'établissement, au cours de l'année considérée, quelque soit la nature ou la durée de son contrat de travail (CDD, CDI, mise à disposition, intérim). La condition de présence du bénéficiaire de 6 mois au cours des 12 derniers mois est, pour les déclarations effectuées à partir du 12 février 2010, supprimée (article L 5212-14 du code du travail). Les modalités de calcul sont les suivantes :

- Les bénéficiaires dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés pour une unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise rapporté à l'année.
- Les bénéficiaires dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont pris en compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective du salarié dans l'entreprise rapporté à l'année.

Exemples

Un bénéficiaire présent du 1^{er} janvier au 31 octobre à temps plein est décompté pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence / 12 mois).

Un bénéficiaire présent du 1^{er} janvier au 30 juin dans le cadre d'un temps partiel de 40 % est décompté pour 0,25 (0,5 unité x 6 mois de présence/12 mois).

Quelques cas particuliers

Un bénéficiaire ne peut être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les travailleurs en situation de handicap mis à disposition de l'entreprise par une entreprise adaptée ou un établissement ou service d'aide par le travail ne sont pas décomptés parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais, en revanche, ils sont pris en considération au titre des contrats passés avec ces établissements.

Les bénéficiaires qui remplacent des salariés dont le contrat de travail est suspendu (congé longue maladie...) sont intégrés dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à proportion de leur temps de présence effective dans l'établissement au cours de l'année considérée.

Les bénéficiaires en formation durant le temps de travail (apprentissage, contrat de professionnalisation...) sont pris en considération dans le décompte.

2 Accueillir un ou des stagiaires en situation de handicap

L'accueil de stagiaires est pris en compte comme réponse partielle à l'obligation d'emploi dans les conditions suivantes :

- Il doit s'agir de stage d'une durée d'au moins 40 heures soit de formation professionnelle rémunéré par l'Etat ou la région, soit organisé et proposé par l'AGEFIPH, soit prescrit par Pôle Emploi, soit de formation initiale en alternance à visée professionnelle ou d'étudiant en entreprise.
- Le stagiaire doit appartenir à l'une des catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avoir plus de 16 ans et être dans une situation ouvrant droit à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou

à l'allocation d'éducation de l'enfant en situation de handicap (AEEH). L'ouverture de tels droits au profit de ces jeunes disposant d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap. Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

- Chaque stagiaire est décompté au titre de l'année où il achève son stage. Il compte pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail de l'entreprise.
- Le nombre de stagiaires pris en compte au titre de l'obligation d'emploi ne peut dépasser 2 % de l'effectif total salarié de l'établissement.

3 Acheter des fournitures, des prestations ou sous-traiter des travaux

Au nombre des moyens qui permettent aux employeurs de satisfaire pour partie à leur obligation figure la possibilité de passer des contrats de fournitures, de prestations de service ou de sous-traitance :

- soit avec des entreprises adaptées (EA),
- soit avec des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT).

Une liste de ces entreprises est accessible sur le site de l'AGEFIPH : www.agefiph.fr. Il convient de noter qu'un seuil minima d'achat sera prochainement fixé par décret (article L. 5212-10 du Code du travail modifié).

Le recours à cette modalité, peu mise en œuvre dans les Travaux Publics, obéit aux règles suivantes :

- La passation de ces commandes ne peut exonérer l'employeur de son obligation

d'emploi que dans la limite de 50 % de son obligation soit 3 % de l'effectif total de l'établissement.

- La passation de ces commandes est équivalente à l'emploi d'un certain nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ce nombre est égal au quotient obtenu en divisant le prix hors taxes des fournitures, des travaux ou prestations (diminué des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente) par :
 - 2 000 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement à l'obligation d'emploi.
 - Ou, 1600 fois le SMIC horaire en vigueur au 31 décembre lorsque le contrat donne lieu à la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap par l'EA ou l'ESAT.

4 Appliquer un accord en faveur des travailleurs en situation de handicap

Au nombre des moyens qui permettent aux employeurs de satisfaire à leur obligation d'emploi figure la possibilité d'appliquer un accord de branche, un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap. L'accord doit être agréé par l'administration.

Pour être agréé, il doit comporter :

- d'une part, un plan d'embauche en milieu ordinaire,
- d'autre part, au moins deux des actions suivantes au bénéfice de travailleurs en situation de handicap :
 - Plan d'insertion et de formation.
 - Plan d'adaptation aux mutations technologiques.
 - Plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

L'accord peut en outre prévoir, le cas échéant, une péréquation de l'obligation d'emploi entre divers établissements d'une même entreprise.

Nous invitons les entreprises souhaitant conclure un tel accord à s'appuyer notamment sur le guide méthodologique publié en juin 2009 par la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle consacré aux « Accords en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ». (DGEFP - <http://www.emploi.gouv.fr/>)

5 Verser une contribution à l'AGEFIPH

Les employeurs peuvent satisfaire à leur obligation d'emploi en versant une contribution annuelle à l'AGEFIPH correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi manquants.

Cas général

Hors cas de minoration, la contribution est égale au produit du nombre de bénéficiaires manquants par les montants suivants :

Taille de l'entreprise	Taux multiplicateur	Montant/ bénéficiaire manquant <i>taux horaire brut 9,40 euros au 01/07/12</i>
20 à 199 salar.	400 fois le SMIC/h.	3 760 euros
200 à 749 salar.	500 fois le SMIC/h.	4 700 euros
750 salariés et +	600 fois le SMIC/h.	5 640 euros

Minorations

Des minorations peuvent être retenues suivant des modalités de calcul particulières. Il peut s'agir de minoration résultant :

- des efforts particuliers réalisés par l'employeur en matière de maintien ou d'insertion (recrutement direct) dans l'emploi (travailleur en situation de handicap de moins de 26 ans, de plus de 50 ans, chômeur de longue durée...),
- de la présence d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

Dépenses déductibles

Les employeurs peuvent déduire de la contribution à l'AGEFIPH les dépenses, ne leur incombant pas au titre d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes en situation de handicap.

Cette faculté de déduction est limitée à 10 % du montant de la contribution annuelle due à l'AGEFIPH. Les dépenses déductibles (article D. 5212-29 du Code du travail) concernent :

- La réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise, afin de faciliter l'accessibilité sous

toutes ses formes des travailleurs en situation de handicap.

- La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise.
- La mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur en situation de handicap.
- La mise en oeuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs en situation de handicap.
- La mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs en situation de handicap afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail.
- La mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs en situation de handicap des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation.
- Le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.
- La mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprise par des personnes en situation de handicap.
- La formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.
- La conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs en situation de handicap.
- L'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes en situation de handicap.

- La formation initiale et professionnelle en faveur des personnes en situation de handicap au-delà de l'obligation légale.

Ces dépenses peuvent être réalisées en particulier dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi.

Sur-contribution

Depuis février 2010 (*depuis la DOETH 2009 décret du 9 juin 2009*), les entreprises qui pendant plus de trois ans :

- N'embauchent aucun bénéficiaire de l'obligation d'emploi.
- Ne passent aucun contrat de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements ou services d'aide par le travail.
- N'appliquent aucun accord collectif prévoyant la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap, voient leur contribution à l'AGEFIPH fortement majorée.

Son montant est fixé à 1 500 fois le SMIC horaire par bénéficiaire manquant quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise. Chaque année la situation des 4 années antérieures est examinée.

Sanctions

Les établissements qui n'ont pas envoyé leur DOETH à l'administration ou n'ont pas versé leur contribution à l'AGEFIPH sont astreints à une pénalité (Articles L. 5212-5, L. 5212-12 du Code du travail).

Son montant est égal au nombre de bénéficiaire(s) manquant(s) multiplié par 1 500 fois le SMIC horaire, majoré de 25 %, soit 17 625 euros (taux horaire du SMIC au 1^{er} juillet 2012).

De surcroît l'interdiction de soumissionner aux marchés et accords-cadres soumis au code des marchés publics s'applique, conformément à l'article 43 de ce code, aux entreprises défaillantes au regard de leur obligation de déclaration ou de versement de leur contribution.

Ce qu'il faut retenir

L'obligation d'emploi peut constituer une opportunité d'engager ou développer une politique sociale de maintien et d'insertion de travailleurs en situation de handicap.

De multiples initiatives permettent de réduire la cotisation annuelle à l'AGEFIPH (minorations ou dépenses déductibles) ou de s'en exonérer totalement (accord agréé d'entreprise).



MOBILISATION CROISSANTE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Les données statistiques qui sont présentées ici résultent d'une enquête s'inscrivant dans le cadre de l'accord paritaire national du 22 décembre 2009 portant « *Contrat d'avenir pour les salariés et les entreprises de Travaux Publics* ». Cette étude a été conduite auprès d'une population d'entreprises de Travaux Publics représentant 42 340 salariés.

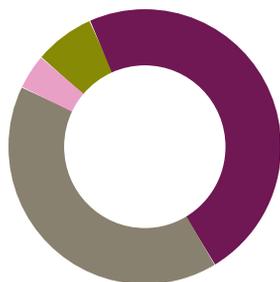
Méthodologie de l'enquête conduite auprès des entreprises de Travaux Publics :

- **47 répondants.**
- **42 340 salariés représentés.**
- **Réalisée du 15 juillet au 16 août 2010.**
- **Questionnaire** (*diffusé avec le concours des FRTTP et des Syndicats de spécialités*) **et entretiens avec les dirigeants et/ou directeurs des ressources humaines.**
- **Résultats pondérés par les effectifs.**
- **5 principales spécialités** (*routes, énergie, canalisations, terrassements et ouvrages d'art*).

2,9 %, taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics répondantes

Toutes les entreprises répondantes déclarent employer directement des personnes en situation de handicap. Le taux d'emploi atteint ainsi 2,9 %. Il représente 48,3 % de l'objectif légal (2,9 % par rapport à l'obligation d'emploi de 6,0 % dans les établissements d'au moins 20 salariés). Le taux d'emploi atteint place les Travaux Publics dans une situation comparable à la moyenne de l'ensemble des activités. Selon l'enquête emploi INSEE 2007, ce taux d'emploi en milieu ordinaire de travail dans le secteur privé était de 2,8 %.

Pour répondre à l'obligation légale, les entreprises participant à l'étude privilégient, parmi les solutions possibles, l'emploi direct de travailleurs en situation de handicap



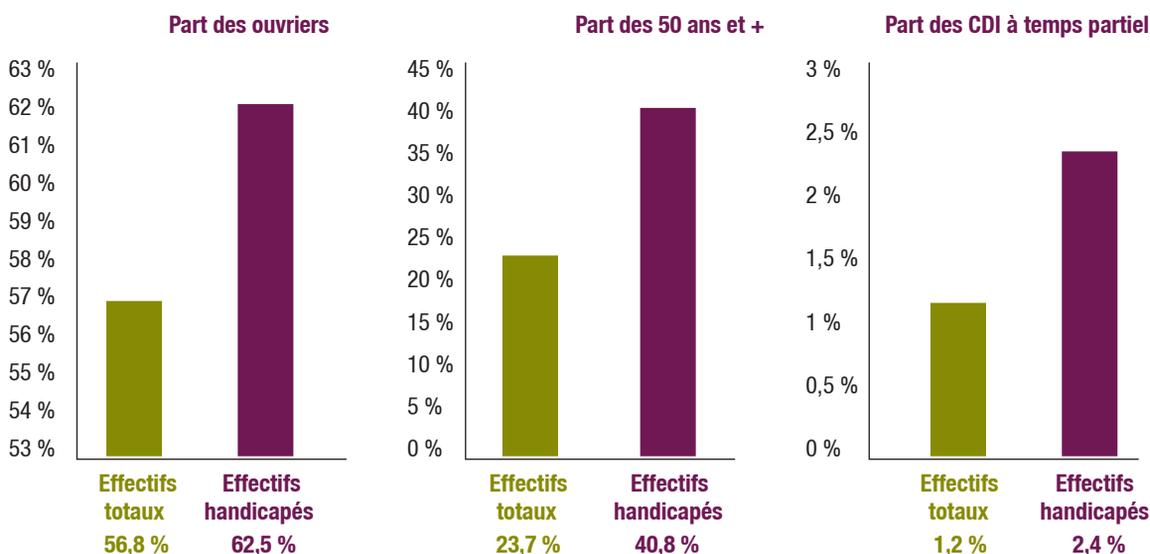
Emploi direct de personnes handicapées	48,3 %
Contribution AGEFIPH	42,2 %
Achat de prestations, fournitures et sous-traitance	3,7 %
Autres modalités	5,8 %

Soulignons que toutes les entreprises participant à l'étude déclarent employer directement des salariés en situation de handicap. Les entreprises sont ainsi impliquées en dépit de conditions de production par nature fortement contraintes. On observe que l'achat de fournitures ou la sous-traitance sont mineurs. Cette faible part résulte de l'inadéquation de l'offre des établissements spécialisés (ESAT ou EA) aux besoins des entreprises de Travaux Publics. Les prestations proposées (papeterie, blanchisserie, entretien d'espaces verts ...) ne relèvent pas du domaine des fournitures « stratégiques » des entreprises de travaux. Cependant, certaines, très peu nombreuses, développent des partenariats avec le secteur protégé de façon à ce qu'il offre des prestations adaptées à leurs besoins.

Qui sont les travailleurs en situation de handicap dans ces entreprises de Travaux Publics ?

Le profil est approché par analyse comparative des caractères de la population des travailleurs en situation de handicap par rapport à la population générale des entreprises. Trois critères sont retenus : la part des ouvriers, celle des 50 ans et + et, enfin, celle des CDI à temps partiel.

L'étude révèle que la population en situation de handicap est, en moyenne, plus « ouvrière », plus âgée et comporte une part de CDI à temps partiel plus élevée. Il faut cependant se garder de généraliser. Cette moyenne masque en effet des disparités selon les spécialités. Dans certaines d'entre elles l'écart à la population générale est significativement plus réduit : en un mot, le handicap tend, dans ces spécialités, à être « banalisé ». Cela constitue un point très positif.

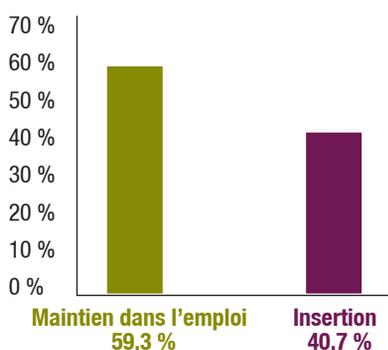


Maintien dans l'emploi ou insertion de salariés handicapés, la volonté de ces entreprises

La très large majorité des dirigeants marquent leur volonté, dans le cadre de leur politique sociale, d'avoir recours aux deux options :

- 99,8 % pour le maintien,
- 84,4 % pour l'insertion (les réponses des entreprises sont pondérées par le nombre de salariés employés).

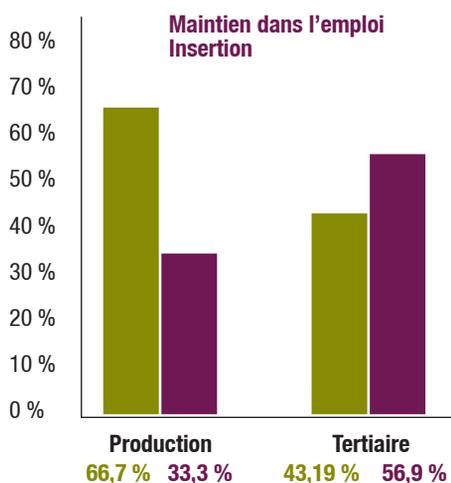
Cet item est cependant beaucoup moins marqué pour la spécialité des terrassements, qui choisit moins l'insertion (22,9 %), comme pour celle des canalisations (48,6 %).



Au-delà de la préférence des entreprises, la réalité vécue par ces entreprises et leurs salariés reflète ce double choix :

- 59,3 % des travailleurs en situation de handicap présents dans les entreprises l'ont été dans une logique de maintien de l'emploi,
- 40,7 % dans une logique d'insertion.

Dans la production, c'est la logique de maintien dans l'emploi qui prédomine, dans le tertiaire, c'est celle de l'insertion qui est préférée



L'accueil des personnes handicapées dans les postes tertiaires des Travaux Publics se fait le plus souvent dans une logique d'insertion plutôt que de maintien dans l'emploi (56,9 % contre 43,1 %). En revanche, dans le domaine de la production, la logique de maintien dans l'emploi est nettement plus importante (66,7 %). Rappelons que le handicap peut trouver sa cause tant dans la vie privée (accidents de la route...) que dans la vie professionnelle. Concernant la vie professionnelle, cette cause peut naître au cours de l'activité dans une autre entreprise ou branche que celle où le handicap est reconnu et pris en compte, cela en raison notamment de la mobilité inhérente aux personnels des entreprises de Travaux Publics.

Des entreprises de Travaux Publics impliquées qui mettent en place des dispositions organisationnelles formelles ou informelles face aux enjeux du handicap

Neuf entreprises de Travaux Publics sur dix, parmi celles ayant répondu à l'enquête, sont dotées d'un « référent handicap » - il s'agit d'une autre personne que le dirigeant dans la très grande majorité des cas - et possèdent un « dispositif formel ou informel de repérage des risques » (83,6 %), ainsi qu'un « dispositif d'information et de sensibilisation des salariés aux enjeux du handicap » (83,1 %).

BONNES PRATIQUES OBSERVÉES

Ce guide a pour objet de vous donner un aperçu de bonnes pratiques mises en œuvre dans les entreprises. Il n'est naturellement pas exhaustif. En outre, il ne s'agit bien évidemment pas de « prêt à porter » mais d'un moyen d'illustrer la variété des solutions possibles lorsque tous les acteurs concernés sont déterminés à faire avancer les choses. Les bonnes pratiques recensées sont classées par grandes familles d'action. Les modalités opérationnelles mises en œuvre pour concrétiser une initiative de maintien ou d'insertion dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap sont souvent multiples.

Il n'existe pas de solutions « toutes faites » notamment en matière de maintien dans l'emploi. Il doit être procédé à une analyse de la situation associant notamment l'employeur, le salarié, le médecin du travail, les instances représentatives du personnel (notamment le CHSCT ou les délégués du personnel). La réflexion doit prendre en compte :

- la situation, les aspirations et la motivation du salarié ;
- les restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail ;
- les actions de formation envisageables ;
- l'équipe de travail qui doit être préparée à cette situation nouvelle ;
- les attentes et les contraintes de l'entreprise.

Si vous souhaitez passer à l'acte, des structures sont à votre disposition pour vous accompagner tant sur le plan opérationnel que financier. Elles vous sont présentées au chapitre V « Partenaires du maintien et de l'insertion dans l'emploi » du présent guide.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....21

PRÉVENTION

Dispositifs de sensibilisation et formation des salariés.....	21
Dispositifs de repérage des risques d'inaptitude.....	22

RECLASSEMENT AVEC AMÉNAGEMENT DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Aménagement de poste.....	24
Mise en place d'équipements adaptés.....	24
Aménagement des conditions de travail.....	25

RECLASSEMENT PAR CHANGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

Accès direct au nouveau poste de travail.....	26
Aménagement du nouveau poste de travail.....	27
Formation préalable.....	27
Promotion.....	29

INSERTION DANS L'EMPLOI.....31

INFORMATION SENSIBILISATION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Information.....	31
Intégration.....	32

EMBAUCHE

Accès à un nouvel emploi.....	33
Embauche et formation au nouveau poste.....	34
Embauche et aménagement des conditions de travail.....	34

RECONVERSION

36 bonnes pratiques observées

- 1** Faire appel à des experts extérieurs pour sensibiliser et prévenir les risques
- 2** Prévenir les troubles musculo-squelettiques grâce à l'intervention d'experts extérieurs
- 3** Organiser un circuit d'information tripartite pour repérer et prévenir les risques
- 4** Être proche et veiller sur l'état de santé des salariés
- 5** Prévenir, repérer les risques et suivre des publics spécifiques
- 6** Repérer, anticiper et suivre individuellement les risques
- 7** Prévenir et repérer les risques via des comités de « maintien dans l'emploi »
- 8** Exonérer le salarié de tâches de manutention
- 9** Renforcer ponctuellement l'équipe
- 10** Fournir des équipements adaptés
- 11** Recourir à un ergonomiste pour l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap visuel
- 12** Rechercher un autre site au sein de l'entreprise et aménager le poste de travail
- 13** Reclasser le salarié à un poste compatible de magasinier
- 14** Reclasser à un poste de chauffeur de camion
- 15** Faire un bilan de compétences et muter le salarié à un poste adapté
- 16** Anticiper la dégradation de l'état de santé du salarié et faire reconnaître son handicap
- 17** Former à un nouvel emploi de canalisateur sans aménagement
- 18** Former et fournir des équipements adaptés
- 19** Former et reclasser un salarié à un emploi d'agent de bascule
- 20** Former à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation et muter à un nouvel emploi
- 21** Former et reclasser un monteur-électricien au poste de magasinier
- 22** Créer, former et reclasser un ouvrier routier à un poste de responsable de fabrication de panneaux de chantier
- 23** Former, tutorer, promouvoir un conducteur d'engins au poste de chef d'équipe
- 24** Faire un bilan de compétences, créer, former et promouvoir au poste de technicien matériel
- 25** Informer et dédramatiser le handicap
- 26** Informer et sensibiliser au handicap les salariés et des publics spécifiques
- 27** Réaliser et diffuser un guide du handicap aux relais d'information de l'entreprise
- 28** Sensibiliser au handicap via le bulletin mensuel de l'entreprise
- 29** Insérer en faisant prévaloir la compétence
- 30** Insérer en accompagnant dans l'emploi
- 31** Accueillir un apprenti à un poste adapté et déclarer son handicap
- 32** Embaucher à un poste adapté et déclarer son handicap
- 33** Créer un poste, embaucher et former un travailleur en situation de handicap à un emploi de dessinateur TP
- 34** Insérer et former un aide-comptable
- 35** Insérer dans l'emploi et aménager les conditions de travail
- 36** Reconvertir un monteur-électricien au poste de dessinateur-projeteur, par la formation et le tutorat

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

PRÉVENTION

■ Dispositifs de sensibilisation et formation des salariés

1
**Faire appel
à des experts extérieurs
pour sensibiliser
et prévenir les risques**

L'entreprise, qui opère dans le domaine des réseaux d'énergie, conduit traditionnellement des formations en matière de prévention et de sécurité (postures et gestes) à l'attention des équipes de chantier. L'entreprise a décidé de développer des actions de sensibilisation aux risques et de les élargir au handicap. Ces actions sont régulièrement conduites avec le concours **d'intervenants extérieurs experts en matière de handicap (surdité...)** à destination d'abord des managers puis élargies à l'ensemble des salariés. Par exemple en matière de surdité qui peut survenir avec l'âge, parmi les organismes disposant d'expertise dans le domaine de ce type de handicap on peut signaler l'ARIS (Association régionale pour l'intégration des sourds).

2
**Prévenir les troubles
musculo-squelettiques
grâce à l'intervention
d'experts extérieurs**

L'entreprise, qui développe une activité dans le domaine de la construction de routes, a mis en place des actions d'information et de prévention des risques. Parmi les risques liés à l'activité des équipes de chantier les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont été repérés comme prioritaires. Ainsi la direction de l'entreprise a-t-elle décidé de mettre en place des formations de sensibilisation aux TMS, ainsi qu'une formation aux « Gestes et postures ». Ces initiatives sont conduites avec l'appui d'experts extérieurs qui prennent en charge des **formations sur site, personnalisées et adaptées à chaque stagiaire** sur le thème « Prévention physique ». L'équipe composée de kinésithérapeutes, ostéopathes, formateurs, apporte son expertise et fournit un diagnostic personnalisé. Ses actions se composent de phase d'observation, d'analyse, d'expérimentation, d'appropriation et de validation par des formations alternant des apports théoriques pour comprendre et d'ateliers pratiques en situation au poste pour ressentir et agir. L'entreprise fait également appel à la CARSAT pour assurer des formations à la prévention des risques de troubles musculo-squelettiques.

■ Dispositifs de repérage des risques d'inaptitude

3

Organiser un circuit d'information tripartite pour repérer et prévenir les risques

L'entreprise qui opère dans le domaine des réseaux d'énergie a une forte culture d'entreprise familiale. Sa taille favorise une proximité quotidienne de la direction avec les salariés. Compte tenu de ce contexte, la direction de l'entreprise a naturellement mis en place un dispositif informel de repérage des risques. Elle a identifié préalablement les acteurs principaux susceptibles de contribuer à ce repérage. Ainsi, un **circuit d'information tripartite a été instauré entre l'entreprise, la médecine du travail** entendu au sens large (médecin/assistante sociale) et l'**association régionale Rebâtir qui agit, en Midi-Pyrénées, en tant que SAMETH** (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés référencé par l'AGEFIPH) : aussitôt qu'un risque d'inaptitude est repéré soit par exemple concernant une personne ayant un handicap initial ou encore s'agissant d'une personne atteinte par un début de pathologie susceptible de s'aggraver, l'assistante sociale, à l'écoute des salariés, alerte le médecin du travail qui lui-même, si nécessaire, alerte l'association Rebâtir. Cette dernière signale, le cas échéant, la situation à l'entreprise et lui propose une ébauche de solution technique.

4

Être proche et veiller sur l'état de santé des salariés

L'entreprise, spécialiste de la construction de routes, a mis en place un dispositif informel de repérage des risques d'inaptitude. Elle repose sur la tradition orale des chantiers. Cette culture est moins favorable à la formalisation. En revanche, les choses importantes sont plus aisément exprimées verbalement et que par écrit. La grande et régulière **proximité de la direction des Ressources humaines (DRH) des équipes** et de leur encadrement de chantier permet de **détecter les situations à risques**. A cet effet, la DRH veille à entretenir une liaison étroite avec la production. Par ailleurs, ce dispositif de repérage est complété par une veille sur l'état de santé des salariés. Ainsi, il est fait un point de situation, à intervalle de 1 à 2 ans, via les bulletins d'aptitude délivrés, lors des visites annuelles ou de reprise, par le médecin du travail et les éventuelles restrictions temporaires, recommandations ou propositions formulées.

5 Prévenir, repérer les risques et suivre des publics spécifique^s

L'entreprise, spécialisée dans le domaine des canalisations, a choisi de porter une attention particulière sur plusieurs indicateurs : la durée des arrêts maladie, les éventuels accidents du travail et leur suite possible, les signes de pénibilité au travail. La direction des ressources humaines de l'entreprise suit ses salariés via notamment les fiches d'aptitude et les dossiers de maladie professionnelle. Elle entretient un dialogue en particulier avec les salariés les plus exposés aux risques professionnels. L'entreprise s'attache à suivre plus particulièrement les salariés présentant une maladie professionnelle ou faisant l'objet par exemple d'une restriction temporaire d'aptitude.

6 Repérer, anticiper et suivre individuellement les risques

L'entreprise a mis en place un dispositif informel de repérage des risques d'inaptitude. Il repose sur l'identification et le suivi des postes de travail qui donnent lieu à des gestes répétitifs réalisés par un même salarié. L'une des premières étapes de la mise en place de ce dispositif a donné lieu à la réalisation d'une fiche de poste pour chacun des salariés. Chaque fiche repère et évalue cinq domaines : les activités et leur fréquence, les conditions de travail (horaires, déplacements, bruit, poussières, UV...), les risques liés aux activités accompagnées d'une évaluation de néant à surveillance médicale renforcée, les protections individuelles et collectives et leur fréquence d'utilisation et enfin la nature et la fréquence de la surveillance liée aux risques. Un repérage et une analyse des risques sont réalisés tenant compte des visites médicales du travail et des fiches de poste relatives aux conditions de travail et aux risques repérés liés à l'activité. Cette démarche est ciblée en particulier sur les seniors.

7 Prévenir et repérer les risques via des comités de « maintien dans l'emploi »

L'entreprise spécialisée dans le domaine de construction des réseaux d'énergie a mis en place un dispositif spécifique et collégial de repérage et de suivi des risques. Des comités de maintien dans l'emploi, ont été institués. Ils se réunissent et examinent la situation des salariés au bout de 3 mois d'arrêt maladie. Plus la durée de l'arrêt est longue plus elle est susceptible de peser sur les conditions du retour du salarié concerné dans l'entreprise. Le processus et les comités sont placés sous le pilotage des responsables des ressources humaines auxquels sont notamment associés : la médecine du travail, des assistantes sociales, un ergonome... En région, l'entreprise s'appuie sur des relais ressources humaines. Idéalement : l'objectif est de faire en sorte que tous les acteurs de l'entreprise s'approprient la problématique du handicap et, qu'à terme, celle-ci ne soit plus du seul ressort des services ressources humaines.

RECLASSEMENT AVEC AMÉNAGEMENT DE POSTE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Aménagement de poste

8 Exonérer le salarié de tâches de manutention

Un salarié, ouvrier, occupe depuis de longues années un poste de chauffeur dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il est amené dans le cadre de son activité de chauffeur à effectuer des tâches de manutention. Au fil du temps, il est affecté d'un handicap: il a désormais de **grandes difficultés à faire usage de son bras** à l'occasion des tâches de manutention. La visite médicale fait apparaître, dans ces conditions d'activité, un risque d'inaptitude. L'entreprise décide de le maintenir dans son emploi. A cet effet, elle procède à des **aménagements** de façon à ce qu'il soit compatible avec son handicap. Cela se traduit par une mesure organisationnelle simple : ce salarié est désormais exonéré de toutes tâches de manutention.

9 Renforcer ponctuellement l'équipe

Un ouvrier d'exécution effectuant des tâches de terrassement, salarié d'une entreprise de construction de canalisations, souffre d'un handicap lié à une **affection psychologique**. L'entreprise choisit de le maintenir en emploi et met en place une mesure d'organisation se traduisant par la mise en place d'un **renfort d'équipe** pour qu'il soit entouré et ainsi éviter qu'il ne souffre d'un phénomène de décompensation (dépression).

■ Mise en place d'équipements adaptés

10 Fournir des équipements adaptés

Un salarié occupant un poste d'ouvrier dans une entreprise spécialisée dans la construction de canalisations contracte une **maladie**. Celle-ci entraîne, dans un premier temps, une **paralysie de ses doigts** qui conduit à un arrêt de travail. Puis, l'évolution de la pathologie impose une ablation de certains doigts. L'entreprise, soucieuse de conserver ce salarié professionnellement apprécié, lance une **étude de poste**. Elle a, au final, procédé à des aménagements individuels : elle **fait fabriquer des gants adaptés** à la nouvelle morphologie de ce salarié qui a été maintenu dans son emploi après son rétablissement.

11 Recourir à un ergonome pour l'aménagement du poste d'un travailleur en situation de handicap visuel

Un salarié, ouvrier, occupe un poste de conducteur d'engins dans une entreprise de construction de routes. Il fait l'objet d'un arrêt maladie en raison d'une affection qui se traduit par une réduction de sa capacité visuelle. L'entreprise, en liaison avec la médecine du travail, fait appel à un **ergonome du service interrégional d'appui aux adultes déficients visuels (SIADV)**, service géré par la Mutualité Française et financé par l'AGEFIPH, et du Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) de Mayenne pour envisager les solutions possibles pour le maintenir à son poste de travail. Des **aménagements du poste de travail** sont réalisés : aménagement de l'engin de chantier et, notamment, installation de **retroviseurs grand angle**. Non seulement le salarié a été ainsi maintenu sur chantier, mais de surcroît il a pu être maintenu à son poste de travail.

■ Aménagement des conditions de travail

12 Rechercher un autre site au sein de l'entreprise et aménager le poste de travail

Une salariée, âgée de 33 ans, est secrétaire « travaux », ETAM, dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Elle est victime d'un grave accident de la vie privée nécessitant le recours à un fauteuil roulant. L'entreprise organise le maintien dans l'emploi de cette salariée très appréciée. Cette opération a impliqué un « déménagement » professionnel au sein du groupe : l'entourage professionnel a pris en charge la **recherche d'un autre site de l'entreprise plus adapté**, notamment en terme d'accessibilité, pour permettre l'activité professionnelle de la salariée concernée. La solution proposée a été entérinée par la hiérarchie. C'est un groupe de plusieurs personnes, constituant le service, qui a **changé d'affectation géographique**, avec la salariée concernée, pour permettre cette opération de maintien. D'autres **aménagements** sont mis en place : temps partiel, nouveau permis de conduire, ainsi qu'une voiture aménagée.

RECLASSEMENT PAR CHANGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL

■ Accès direct au nouveau poste de travail

13 Reclasser le salarié à un poste compatible de magasinier

Un salarié, ouvrier, de moins de 50 ans est chauffeur de poids lourd dans une entreprise spécialisée dans le domaine de la construction de routes. Il exerce ce métier depuis l'âge de 19 ans. A l'occasion d'un séjour au sanatorium de Zuydcoote son attention est attirée sur les risques d'aggravation d'une lombalgie. Le salarié en parle à sa hiérarchie. L'entreprise après réflexion prend la décision de le reclasser. Il lui faut définir, en liaison avec la médecine du travail, des fonctions compatibles avec les limites résultant du handicap. Au final, avec notamment le concours de la SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap) de Dunkerque, et après une étude de poste, le salarié est reclassé dans un poste compatible et est ainsi maintenu dans l'emploi dans une fonction de magasinier.

14 Reclasser le salarié à un poste de chauffeur de camion

Une entreprise de construction de réseaux d'énergie décide d'engager une réflexion sur une nouvelle organisation des postes de chantier. A cette occasion il est constaté qu'un salarié, ouvrier, occupant un poste de maçon a d'importants problèmes dorsaux. L'entreprise décide, en liaison avec le médecin du travail, de le maintenir dans l'emploi en le reclassant à un poste de chauffeur de camion, compatible avec son état de santé.

■ Aménagement du nouveau poste de travail

15

Faire un bilan de compétences et muter le salarié à un poste adapté

Dans le cadre d'une visite médicale de reprise à la suite d'un arrêt de travail, un salarié, ouvrier d'exécution dans une entreprise de terrassement, est déclaré inapte à son poste. Il souffre d'une **hernie discale non opérable** qui appuie sur le nerf sciatique. A cela s'ajoutent des problèmes résultant de disques usés et du glissement de deux vertèbres. Il engage alors une démarche de reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Ce salarié motivé réalise un **bilan de compétences** qui permet d'évaluer ses acquis et ses potentialités. Ce bilan est effectué par un organisme prestataire en dehors de l'entreprise. Il est pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de CONSTRUCTYS, OPCA de la construction. A la suite d'une période de recherche de solutions, l'entreprise lui propose, en liaison avec le médecin du travail, à l'essai, un **poste adapté** d'ouvrier dans une autre entité du groupe. L'essai étant concluant, il est muté au bout de 8 mois de démarches.

16

Anticiper la dégradation de l'état de santé du salarié et faire reconnaître son handicap

Un salarié, ouvrier dans une entreprise de construction de canalisations, est affecté d'une **épithéliopathie en plaque, maladie évolutive, et d'une discopathie**. Ces pathologies ont rendu impossible son maintien à son poste de poseur de canalisations. L'entreprise, en liaison avec le médecin du travail, a saisi l'opportunité d'un départ pour le **muter à un poste de conducteur de poids lourd compatible** avec sa situation médicale. Le salarié, conscient des risques d'évolution de son état, a pris l'initiative de faire reconnaître son handicap. L'entreprise a parallèlement sollicité l'AGEFIPH afin d'obtenir des aides pour aménager son poste de conduite notamment au cas où son état de santé viendrait à s'aggraver. Cette démarche de reconnaissance est importante mais nécessite patience et **pédagogie car les salariés concernés sont très réticents** à admettre qu'ils sont handicapés. Ils craignent le regard de leur entourage de travail en dépit des efforts de sensibilisation réalisés auprès du personnel pour dédramatiser le handicap.

■ Formation préalable

17

former à un nouvel emploi de canalisateur sans aménagement

Un salarié de 35 ans occupe depuis quelques années un poste d'ouvrier maçon-VRD dans une entreprise de réseaux d'énergie. Il souffre du dos en raison d'une **hernie discale**. Craignant une dégradation de son état de santé, il en parle avec sa hiérarchie. Le médecin du travail le déclare inapte à son poste de travail. Après avoir envisagé son licenciement en raison de l'inaptitude déclarée par le médecin du travail, l'entreprise propose de conserver ce salarié professionnellement

apprécié, dans les effectifs de production, par **changement d'emploi sans aménagement de poste**. Parallèlement, ce salarié prend l'initiative d'engager une démarche de reconnaissance d'invalidité. Après une **formation courte**, en liaison avec l'AREF, l'OPCA TP (aujourd'hui CONSTRUCTYS) et l'association Rebâtir, il devient poseur de canalisations. L'association régionale Rebâtir agit, en Midi-Pyrénées, en tant que SAMETH (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés référencé par l'AGEFIPH).

18

Former et fournir des équipements adaptés

Un salarié, d'une quarantaine d'années, était chef de chantier à Rennes. Au cours de l'une de ses missions, sur un chantier, il a un **pied écrasé par un engin**. L'entreprise spécialiste de construction de routes qui l'emploie organise, en liaison avec la médecine du travail, son maintien dans l'emploi en le reclassant dans une fonction de technicien de laboratoire. Des mesures d'accompagnement sont décidées et mises en œuvre par l'entreprise : **plusieurs formations successives de courte durée** ont permis d'adapter la qualification du salarié à son nouvel emploi. Par ailleurs, il lui a été fourni des équipements individuels sous la forme de **chaussures adaptées**. L'entreprise s'est fixé pour objectif le maintien dans l'emploi du salarié spécialement lorsque le handicap est survenu à l'occasion de l'activité professionnelle. C'est une responsabilité de l'entreprise. Cette éthique s'inscrit dans le cadre de la politique RSE de l'entreprise. Elle est un gage de maintien des compétences et une fierté.

19

Former et reclasser un salarié à un emploi d'agent de bascule

En 2007, alors qu'il est agent de maintenance dans une carrière, un salarié d'une entreprise de construction de routes a un accident du travail qui lui occasionne une **fracture ouverte à l'avant-bras**. Il compte bien reprendre son travail à l'issue de sa convalescence. Mais au fur et à mesure de ses soins il réalise que cela ne sera pas possible : son poignet a trop perdu en mobilité, il ne peut plus faire son métier, de manière autonome, comme auparavant. A l'époque, le chef d'agence lui avait indiqué qu'il comptait sur lui, qu'une solution pourrait être trouvée, que la priorité était son rétablissement. Quand il a repris le travail, l'entreprise a réfléchi, en liaison avec la médecine du travail, aux possibilités de poste. A l'occasion du départ d'un collaborateur, il est **reclassé, a l'issue d'une formation, au poste d'agent de bascule**. Il s'occupe désormais de la **pesée des camions**. Son handicap n'a aucune incidence son travail.

20

Former à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation et muter à un nouvel emploi

Ce salarié, ouvrier, est entré dans une entreprise de construction de canalisations il y a 8 ans au poste de maçon VRD. A la suite d'un accident du travail, le salarié est arrêté. Puis, il obtient, dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF), un titre professionnel de conducteur routier de marchandises. Le CIF est une autorisation d'absence accordée par l'employeur au salarié lui permettant de se perfectionner et/ou d'acquérir un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité. Il est financé par le FONGECIF. Par ailleurs, à l'initiative de l'entreprise et avec le soutien technique et financier d'AGEFIPH, Handibat TP et du Service d'appui au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés (SAMETH) du Finistère, le salarié suit des **formations complémentaires** : permis transport de marchandises, Formation initiale obligatoire (FIMO), Formation continue obligatoire à la sécurité (FCOS), Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). Il est alors muté sur un poste de chauffeur poids lourd.

21

Former et reclasser un monteur-électricien au poste de magasinier

Un salarié occupe un poste d'électricien en CDI dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il souffre d'un pied bot, malformation de naissance. L'entreprise constate ses difficultés à maintenir la station debout durant la journée sur les chantiers. L'entreprise décide alors son **reclassement à un poste de magasinier**. Il reçoit, dans le cadre de la formation continue, une **formation complémentaire** pour permettre son adaptation à son nouvel emploi: il passe le permis B ainsi que le CACES (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité). **l'entreprise est accompagnée par l'AGEFIPH et CAP emploi** dans sa démarche.

■ Promotion

22

Créer, former et reclasser un ouvrier routier à un poste de responsable de fabrication de panneaux de chantier

Un salarié d'une entreprise spécialiste de construction routière, âgé de 54 ans, initialement ouvrier routier, fait l'objet d'un arrêt de travail en raison d'une **lombalgie**. Le médecin du travail, dans le cadre du processus de reprise, préconise un reclassement à un autre poste de travail. Après une réflexion notamment sur les conditions d'organisation de la production, l'entreprise constate un besoin accru des clients en matière de signalisation de chantier. La direction décide alors d'internaliser la réalisation des panneaux jusque là externalisée. Le salarié reprend dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Maintenu dans l'emploi, il est **reclassé, à l'issue d'une formation visant à l'adapter à son nouvel emploi, dans une fonction tertiaire de responsable de fabrication des panneaux de signalisation de chantier** au sein des services généraux de l'entreprise. Parallèlement ce salarié engage et obtient une reconnaissance de travailleur handicapé. **Une machine de fabrication de panneaux est acquise. Cet achat est partiellement subventionné par l'AGEFIPH.**

23

Former, tutorer, promouvoir un conducteur d'engins au poste de chef d'équipe

Un salarié, de plus de 50 ans, exerce son métier de conducteur d'engins depuis de longues années dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie. Il est brusquement victime, il y a 2 ans, d'un accident cardiaque ; à l'issue de son arrêt, il est décidé, dans un premier temps, considérant les restrictions formulées par le médecin du travail d'aménager ses conditions de travail en veillant à ne plus l'exposer en particulier aux vibrations. Puis, la hiérarchie du salarié attire l'attention du chef d'entreprise sur son potentiel d'évolution. Il décide alors non seulement de la maintenir dans l'emploi mais de le **promouvoir**. Après un **accompagnement théorique et pratique**, sous la responsabilité d'un tuteur chef d'équipe et sur une période de 3 mois, le salarié est nommé **chef d'équipe**. Il est aujourd'hui chef de chantier et ETAM. Cette initiative a rencontré une forte adhésion des équipes et de l'encadrement de chantier de l'entreprise.

24

Faire un bilan de compétences, créer, former et promouvoir au poste de technicien matériel

Un salarié entre dans une entreprise de construction de canalisations au poste de chauffeur poids lourd. A 45 ans, il est victime d'un accident du travail. Ce salarié est alors arrêté. Un **bilan de compétences** lui est proposé. Ce bilan permet d'évaluer ses acquis et ses potentialités. Il est effectué par un organisme prestataire extérieur et est pris en charge par l'entreprise par l'intermédiaire de son OPCA, organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle du secteur de la construction (Aujourd'hui CONSTRUCTYS). Le bilan réalisé fait apparaître un potentiel chez le salarié que l'entreprise souhaite mettre en valeur. A la suite d'une **formation interne**, le salarié concerné occupe à son retour un poste de « **technicien matériel** ». Cette **création de poste** s'accompagne, pour le salarié, d'une **promotion** : ce dernier devient ETAM.

INFORMATION SENSIBILISATION DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

■ Information

25

Informé et dédramatiser le handicap

Le **journal interne** consacre une double page dans l'un de ses numéros au handicap pour changer le regard porté sur lui. Il présente et rappelle la place de travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise soulignant que le handicap c'est l'affaire de tous. Le journal met en valeur des salariés maintenus dans l'emploi soulignant que travail et handicap peuvent être, dans un certain nombre de cas, compatibles. La démarche vise à **informer, dédramatiser et sensibiliser** les salariés en général et notamment ceux concernés par un handicap à l'intérêt de faire une démarche pour faire reconnaître leur situation.

26

Informé et sensibiliser au handicap les salariés et des publics spécifiques

Cette entreprise, spécialisée dans les travaux de canalisations décide de sensibiliser l'ensemble des salariés au handicap dans le cadre d'un engagement unilatéral présenté en comité d'entreprise. Une information sur les travailleurs en situation de handicap est diffusée aux salariés avec les bulletins de paie. L'encadrement et en particulier **les responsables de centre de travaux** font l'objet d'une **sensibilisation et une information spécifiques**.

27

Réaliser et diffuser un guide du handicap aux relais d'information de l'entreprise

L'entreprise, présente dans les principaux métiers des Travaux Publics, décide de mettre sur pied une formation à destination des cadres consacrée à la « Diversité » et ses atouts dans l'entreprise. Un « **guide du handicap** » est diffusé aux dirigeants, aux correspondants « handicap », aux responsables ressources humaines, aux coordinateurs « emploi » soit près de 700 destinataires. Le guide aborde de nombreuses questions pratiques comme par exemple la façon de remplir la déclaration obligatoire annuelle d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH). Par ailleurs, les enjeux du handicap donnent lieu à des **articles et une interview du président D'AGEFIPH** dans l'un des récents numéros du journal interne de l'entreprise. Cette action de communication a été précédée d'un engagement du président de l'entreprise, suivi d'une campagne d'affichage sur le thème du « lien » et accompagnée de l'intervention du Directeur des ressources humaines en comité hygiène et sécurité sur le thème du handicap.

28

Sensibiliser au handicap via le bulletin mensuel de l'entreprise

Dans cette entreprise de taille moyenne spécialisée dans la construction de réseaux, les enjeux du handicap donnent lieu à une sensibilisation des salariés à travers le bulletin mensuel de l'entreprise. L'objectif est d'en faire un sujet du quotidien et dissiper les idées préconçues qui entourent le handicap. Sa définition est mal connue. On la considère dissuasive parce que dévalorisante alors qu'il ne s'agit que d'une inadéquation entre l'aptitude et la tâche. Cette notion est généralement interprétée comme une incapacité définitive alors qu'il s'agit souvent d'une limitation dans certaines activités précises. L'action de sensibilisation engagée par la direction de l'entreprise vise notamment à dédramatiser la notion de handicap.

■ Intégration

29

Insérer en faisant prévaloir la compétence

Un salarié conducteur d'engins est victime d'un accident de la route. Après de longs mois d'arrêt de travail et de rééducation, il décide de postuler dans une autre entreprise. Après un temps de recherche, il est **embauché par une entreprise routière**. Elle privilégie dans le choix de ses collaborateurs le critère de la compétence. **Cette compétence a pris le pas sur le handicap apparent**. Il a franchi avec succès le cap de la visite médicale d'embauche et a été déclaré apte à l'emploi auquel il postulait. Il lui a fallu, cependant, montrer sur le chantier ce qu'il était capable de faire car au départ il y avait une réticence de la part de ses collègues. Il a dû reprendre ses marques. Il a démontré qu'il savait toujours conduire un engin, comme auparavant, malgré **une légère claudication** (sa jambe n'est pas pleinement fonctionnelle). Son métier c'est sa passion. Sept ans après son accident il estime formidable de pouvoir continuer à l'exercer.

30

Insérer en accompagnant dans l'emploi

Il s'agit ici d'une démarche d'**intégration** d'un travailleur en situation de handicap, au poste d'ouvrier d'exécution, dans une entreprise de construction de routes. Il est affecté d'un handicap mental léger. Il vient d'un centre d'aide par le travail (CAT). La personne évolue donc désormais en milieu « ouvert ». Des mesures d'accompagnement ont été prises: la personne en question **travaille sous la responsabilité d'un chef de chantier** qui a reçu une **formation « ad hoc »**. Ce travailleur en situation de handicap est délégué à l'année. Il est suivi par l'Association départementale pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) du Loir et Cher. Un contact régulier est entretenu tout au long de l'année entre l'entreprise et le « référent » de l'APAJH.

EMBAUCHE

■ Accès à un nouvel emploi

31

**Accueillir un apprenti
à un poste adapté
et déclarer son handicap**

Un jeune homme d'une vingtaine d'années passionné par les Travaux Publics veut en faire son métier en dépit d'une prothèse de pied qu'il porte à la suite d'un accident domestique intervenu il y a quelques années. Il cherche alors un employeur pour préparer un CAP de constructeur de routes par alternance. Il parvient à convaincre une entreprise de l'**embaucher à un poste adapté**. Sa situation de handicap, **déclarée** par le salarié lors de la signature du contrat d'apprentissage, fait l'objet d'une **reconnaissance**. Son handicap est compatible avec son poste de travail, le médecin du travail l'a déclaré apte, puisque son activité ne donne pas lieu à de longues marches qui, seules, lui sont interdites. Il ne rencontre aucune difficulté dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées et suit sa formation sans difficultés.

32

**Embaucher à un poste
adapté et déclarer
son handicap**

Un salarié a eu un accident du travail en 1987 chez son précédent employeur. Il a été, pendant un temps, appareillé et cet appareillage était visible. En reprenant son activité professionnelle, il a rencontré quelques appréhensions vis-à-vis de ses collègues. En 1995, lorsqu'il est entré dans l'entreprise de construction de routes, qui l'a **embauché sur un poste adapté**, il n'a pourtant pas craint de **déclarer son handicap**. Aujourd'hui, ce handicap - **des ligaments du genou arrachés et des problèmes de rotule** - ne se voit plus du tout. La plupart de ses collègues ignorent qu'il est travailleur handicapé. En tant que chef de chantier il marche beaucoup et son handicap ne l'empêche pas de faire son travail. Ce salarié, sûr de ses compétences, n'a jamais songé que son handicap pouvait être un point faible.

■ Embauche et formation au nouveau poste

33 Créer un poste, embaucher et former un travailleur en situation de handicap en reconversion à un emploi de dessinateur TP

Cap emploi propose à une entreprise de construction de canalisations le curriculum vitae d'une personne en reconversion après qu'il ait été déclaré inapte à un poste de chauffeur de bus. Il a suivi, dans le cadre de cette reconversion, une formation « études et économie de la construction ».

L'entreprise envisage la **création d'un poste** décomposé en deux mi-temps: une fonction « dessinateur TP » notamment pour assurer la réalisation des plans de recollement, prestation jusqu'à présent sous-traitée, et une fonction de soutien administratif à destination des conducteurs de travaux (études de prix...). Un entretien et une **évaluation de compétences** ont permis de déceler un besoin de formation complémentaire en dessin assisté par ordinateur (5 semaines). Il est embauché en CDI temps plein. Le poste de travail a nécessité **l'achat d'un fauteuil ergonomique** (financé à 50 % par l'AGEFIPH).

34 Insérer et former un aide-comptable

Cap emploi accompagne une entreprise de construction de canalisations qui recherche le moyen d'insérer des personnes handicapées notamment sur un poste d'**aide-comptable**. L'entreprise s'adresse à Cap emploi qui lui propose des candidatures. L'une d'elles est sélectionnée par l'entreprise. Il apparaît nécessaire d'opérer une mise à niveau. La personne retenue suit une **formation complémentaire** en matière de logiciels comptables. Elle est **embauchée**, en CDI temps plein en position d'ETAM, à l'issue de la formation. Son poste de travail n'a nécessité aucun aménagement particulier.

■ Embauche et aménagement des conditions de travail

35 Insérer dans l'emploi et aménager les conditions de travail

Un salarié est gravement **brulé lors d'un accident domestique** à l'occasion d'une explosion survenue en raison d'une fuite de gaz. Il a été embauché par une entreprise de construction de canalisations et a passé la visite médicale d'embauche avec succès. Il est sensible en particulier au froid et à l'humidité. Il est cependant efficace sur chantier en dépit de son handicap. C'est un ouvrier d'exécution apprécié par l'équipe et la hiérarchie. Il est affecté à l'équipe de mise en œuvre de l'enrobé à la main. Son poste de travail a fait l'objet de peu d'**aménagements** : il est pris garde à ne pas l'exposer aux intempéries. Ainsi, il est généralement **affecté à des travaux à couvert**. Si une équipe doit être arrêtée le choix se porte plutôt sur celle considérée comme la plus sensible aux intempéries. Globalement, les conditions de l'activité de ce salarié sont proches des conditions normales.

RECONVERSION

36

**Reconvertir
un monteur-électricien au poste
de dessinateur-projeteur,
par la formation et le tutorat**

Il y a quelques années, un salarié à la suite d'un accident se retrouve en situation de handicap. Il est alors déclaré inapte à son poste de monteur-électricien de chantier et est licencié. La **reconversion** a été pour lui un combat personnel. Il a suivi une formation de technicien en bureau d'études via, à l'époque, la COTOREP avec un diplôme à la clé. Aujourd'hui, il travaille dans une entreprise de construction de réseaux d'énergie au poste de dessinateur-projeteur. L'année passée, il a accompagné, **comme il l'a été lui-même, en tant que tuteur, un nouvel arrivant** en situation de handicap, dans le métier. Son expérience est un atout. Il sait l'importance du regard porté pour une bonne intégration d'un travailleur en situation de handicap.



Un engagement croissant et un nouveau regard des entreprises de Travaux Publics dans le domaine du maintien et de l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

De bonnes pratiques pragmatiques, variées dans leurs modalités et présentes tant sur les chantiers que dans les activités tertiaires.

De bonnes pratiques concernant toutes les tailles d'entreprises et les différentes spécialités des Travaux Publics.

Des handicaps pouvant être compatibles avec les impératifs de la production.

De bonnes pratiques pouvant concilier la satisfaction des maîtres d'ouvrage et la prise en compte du handicap en milieu ordinaire de travail.

PARTENAIRES DU MAINTIEN ET DE L'INSERTION DANS L'EMPLOI

Liste de partenaires non exhaustive

AGEFIPH

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

<http://www.agefiph.fr/>

Elle a une mission de maintien et d'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Elle gère les contributions financières versées par les entreprises (20 salariés et plus), soumises à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap. Au service des personnes handicapées et des entreprises, l'AGEFIPH propose des aides financières et des services mis en oeuvre par un réseau de partenaires, qu'elle sélectionne et finance.

APAS BTP Association paritaire d'action sociale du Bâtiment et des Travaux Publics

<http://www.apas.asso.fr/>

L'APAS dispose d'un service de reclassement professionnel qui propose des services aux entreprises (appui pour le maintien ou l'insertion dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, recherche de solutions, constitution et suivi des dossiers, renseignement de la DOEHT...) et aux salariés en risque d'inaptitude ou inaptes à leur poste de travail (bilan de maintien dans l'emploi, conseils sur les dispositifs de reclassement, de formation, d'aménagements de postes...).

ANACT/ARACT Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau régional

<http://www.anact.fr/>

Le réseau ANACT/ARACT a notamment pour mission d'aider les entreprises à concevoir et mettre en oeuvre des démarches destinées à améliorer les conditions de travail. Elles peuvent donner lieu à des interventions courtes d'une durée de 5 jours. L'agence intervient par exemple en matière de prévention des troubles musculo-squelettiques ou propose des formations sur la pénibilité et les parcours pour prévenir l'usure professionnelle.

CAP EMPLOI

<http://www.capemploi.com/>

Cap emploi est un réseau national de 107 structures spécialistes de la relation handicap et emploi. Leur mission de service public est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs souhaitant les recruter. Cap emploi peut informer, conseiller, accompagner, aider à la définition d'un projet de recrutement et à sa réalisation, rechercher et présenter des candidatures ciblées, soutenir dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste, faciliter l'accueil du collaborateur en situation de handicap et sa prise de fonction au sein de l'établissement...

CENTRE LE BELLOY

<http://www.centrelbelloy.com/>

Le centre de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle Le Belloy, créé en 1971, est situé dans l'Oise. Il relève de Pro BTP et accueille des personnes en situation de handicap adultes avec, comme objectif, le retour à domicile et la réinsertion sociale et professionnelle. Le centre propose des formations diplômantes aux adultes handicapés notamment dans le domaine du Bâtiment et des Travaux Publics.

CNSA Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie

<http://www.cnsa.fr/>

La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie est un établissement public. Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées dépendantes et des personnes en situation de handicap, garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps, assurer une mission d'expertise, d'information et d'animation pour suivre la qualité du service rendu aux personnes.

CONSTRUCTYS Organisme paritaire collecteur agréé de la construction

<http://www.constructys.fr/>

La vocation de CONSTRUCTYS est de permettre aux entreprises de disposer des compétences dont elles ont besoin pour leur assurer performance, développement et pérennité, et sécuriser les parcours professionnels des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics en renforçant leurs compétences et en facilitant l'accès à la qualification et à la certification. Le réseau constructys peut intervenir notamment dans l'élaboration des formations à destination des travailleurs en situation de handicap.

DGEFP mission handicap Direction générale de l'emploi et de la formation - mission handicap

<http://www.dgefp.bercy.gouv.fr/>

La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) est chargée de la conception et de la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle en construit le cadre juridique en concertation avec les autres départements ministériels et les partenaires sociaux. Elle conduit et coordonne la mise en œuvre des dispositifs et en évalue les résultats. Elle veille à l'inscription de cette politique dans la stratégie européenne pour l'emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

GESAT Groupement national des établissements et services d'aide par le travail

<http://www.reseau-gesat.com/>

Le Réseau GESAT a créé une base de données qualifiée, accessible via son site, pour identifier l'ensemble de l'offre du secteur protégé et adapté sur l'ensemble du territoire français. De l'ordre de 2000 établissements, rassemblant 140 000 travailleurs en situation de handicap dans 1400 ESAT et 600 EA, sont référencés.

HANDIPOLE

<http://www.handipole.org/>

HANDIPOLE propose aux entreprises, en complément des sites de l'AGEFIPH et du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique), des éclairages sur les thématiques de l'emploi et du handicap, à travers des questions/ réponses.

MDPH Maisons départementales des personnes handicapées

<http://www.handicap.gouv.fr/>

Lieu d'accueil, de conseil et d'accompagnement, les Maisons départementales des personnes en situation de handicap ont pour vocation d'offrir aux personnes handicapées une large panoplie de services pour répondre à leurs besoins, faciliter leurs démarches et promouvoir leurs droits.

PRO BTP Groupe de protection sociale paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics

<http://www.probtp.com/>

PRO BTP mobilise une partie de ses ressources pour développer une action sociale envers les salariés et retraités du Bâtiment et des Travaux Publics. Il s'agit d'aides de tout ordre notamment sanitaire et médical. PRO BTP a développé un réseau d'établissements avec soins de suite, hébergement de personnes âgées dépendantes, prise en charge du handicap.

SAMETH Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

<http://www.agefiph.fr/>

Le service s'adresse aux employeurs dont les salariés sont reconnus handicapés ou en voie de l'être et qui, du fait de l'apparition ou de l'aggravation du handicap, sont menacés d'inaptitude à leur poste de travail. Les conseillers SAMETH, en liaison avec le médecin du travail apportent aides et conseils : information sur la démarche de maintien et les aides existantes, aide à la mise en œuvre d'une solution déjà identifiée, mobilisation des aides existantes et prescription des aides AGEFIPH (aménagement de poste, formation...), recherche et mise en œuvre de toutes les solutions permettant de maintenir le salarié dans l'entreprise, et mobilisation des aides financières le cas échéant.

SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html>

UNEA Union nationale des entreprises adaptées

<http://www.unea.fr/>

L'UNEA, en mettant en place des partenariats avec des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap, favorise la mise en relation avec les entreprises adaptées pouvant répondre à leurs besoins. Le site de l'UNEA propose un annuaire en ligne des entreprises adaptées.

Une offre locale d'expertise et d'accompagnement en matière de maintien ou d'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap peut éventuellement exister, par ailleurs, dans votre région ou département.

Pour les connaître, nous vous invitons à vous rapprocher :

- **de la Fédération Nationale des Travaux Publics et de son réseau régional : <http://www.fntp.fr/>**
- **de la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics et son réseau régional : <http://www.scopbtp.org>**

GLOSSAIRE

CARSAT

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CDAPH

Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

CE

Comité d'entreprise

CHSCT

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIF

Congé individuel de formation

CPAM

Caisse primaire d'assurance maladie

CRAM

Caisse régionale d'assurance maladie

DGEFP

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

DOETH

Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DRH

Direction des ressources humaines

EA

Entreprise adaptée

ECAP

Emplois exigeant des conditions particulières d'aptitude

ESAT

Etablissement et service d'aide par le travail

FONGECIF

Fonds de gestion des congés individuels de formation

GPEC

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

INRS

Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

IRP

Institutions représentatives du personnel

MDPH

Maison départementale des personnes en situation de handicap

NAO

Négociation annuelle obligatoire

OPCA

Organisme paritaire collecteur agréé

RQTH

Reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap

RSE

Responsabilité sociétale des entreprises

TH

Travailleur en situation de handicap

TMS

Troubles musculo-squelettiques

MAINTIEN
ET INSERTION DANS L'EMPLOI
DE TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP
DANS LES ENTREPRISES
DE TRAVAUX PUBLICS

**Guide
de bonnes pratiques
2012**

Réalisé par BEAL consultant SARL 24 B, rue des tuileries 69009 LYON
sous la direction de la direction des Affaires sociales et de la Formation de la FNTP

Fédération Nationale des Travaux Publics 3, rue de Berri 75008 PARIS - www.fntp.fr

Ce guide ne se substitue pas aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.
Nous vous invitons à vous assurer de leur actualité