

PROJET D'ACCORD DU SNRT-CGT RADIO FRANCE

SUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

Entre : La Direction, le Directeur des Ressources Humaines d'une part, et Les Organisations Syndicales d'autre part.

Il est décidé ce qui suit :

SOMMAIRE

PREAMBULE	2
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION – « DIAGNOSTIC »	3
ARTICLE 2 – DUREE DU PLAN	5
ARTICLE 3 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT - GESTION	5
UNE MISSION CENTRALE : « HANDI ACTIONS »	6
ARTICLE 5 - PLAN D'EMBAUCHE	7
ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	8
ARTICLE 7 – PLAN POUR ASSURER LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE	9
ARTICLE 8 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION	10
1. <i>Préparer l'embauche</i>	10
2. <i>Aide à l'intégration</i>	13
3. <i>Contrat d'apprentissage et formation en alternance</i>	11
ARTICLE 9 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION	13
1. <i>Sensibilisation</i>	13
2. <i>Communication interne</i>	13
3. <i>Communication externe</i>	13
ARTICLE 10 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE	14
ARTICLE 12 - MISE EN OEUVRE	17
ARTICLE 13 - AGREMENT	18
ANNEXE	20

PREAMBULE

La loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, impose aux ent reprises d'au moins 20 salarié(e)s d'embaucher des personnes handicapées à hauteur de 6% des effectifs. (L'article L. 323-3 du Code du Travail).

La loi du 11 février 2005 introduit dans le champ de la négociation annuelle obligatoire l'action de l'entreprise en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs-euses handicapé-e-s .

Au regard de ses missions de service public Radio France s'engage dans une politique dynamique d'insertion des personnes handicapées. Radio France affirme sa politique de respect des droits à l'emploi et à une carrière pour tous, y compris les personnes souffrants d'un déficit fonctionnel qu'il soit dû à une longue maladie, un accident du travail, ou à une maladie génétique.

La volonté réelle de poursuivre les actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs-euses handicapé-e-s s'inscrit dans la politique générale et la direction de Radio France et les organisations syndicales souhaitent le présent accord.

L'efficacité réclamant l'implication de tous, direction et personnel.

Dans cette perspective, l'accord privilégie les objectifs suivants :

➤ Augmenter le recrutement de travailleur-euse-s handicapé-e-s à Paris et en Régions.

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

- Anticiper le traitement des inaptitudes afin de favoriser le maintien dans l'emploi

- Favoriser la qualification des travailleur-euse-s handicapé-e-s grâce à la mise en place de stages de formation en alternance ou apprentissage

- Permettre l'accessibilité totale du lieu et du poste de travail

- Développer des relations de travail avec les établissements du milieu protégé

- La mise en place d'actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Il est précisé que la totalité de la démarche en faveur des travailleur-euse-s handicapé-e-s prévue par les dispositions du présent accord sera accompagnée par les différentes représentations du personnel et mise en œuvre en concertation avec elles.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION – « DIAGNOSTIC »

Une analyse quantitative et qualitative constitue un préalable à la mise en place d'une politique d'emploi car Radio France doit cerner les problématiques rencontrées en matière d'emploi, de maintien dans l'emploi, etc....

Le calcul de l'obligation d'emploi, la DOETH annuelle versée en annexe, servira de base de calcul à cet accord, cette liste fera l'objet d'une actualisation annuelle. Pour l'année 2006 : **767 825,22 €** correspondent à la pesée financière de cet accord.

La base de calcul de l'obligation :

- L'emploi en nombre suffisant

- La sous-traitance en entreprises adaptées à hauteur de 50% de l'obligation

- L'emploi de stagiaires de la formation professionnelle et des contrats de professionnalisation à hauteur de 2%

- Le paiement de la contribution AGEFIPH 600 fois le SMIC horaire pour les entreprises de plus de 750 salarié(e)s (voir annexe).

Elle peut être modulée en fonction :

- Des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières

- Des efforts de l'entreprise en matière de maintien dans l'entreprise ou de recrutement des personnes handicapées dont le handicap est lourd ou ayant des difficultés particulières.

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

➤ Possibilité de déduire de la contribution les dépenses engagées par l'entreprise pour les travailleur-euse-s handicapé-e-s .

L'effectif sera calculé suivant les modalités définies à l'article L.620-10 du Code du Travail.

ARTICLE 2 – DUREE DU PLAN

Les signataires ont émis le souhait de conclure cet accord prévoyant sur une période de trois ans (années 2007, 2008, 2009) un programme complet en faveur des travailleur-euse-s handicapé-e-s, ceci conformément aux dispositions de l'article L.323-8-1 du Code du Travail.

ARTICLE 3 - STRUCTURE DE FONCTIONNEMENT - GESTION

La politique d'insertion ne peut être que le fruit de l'action de l'ensemble de Radio France.

Il faut néanmoins l'impulsion d'une structure ad hoc, qui mettra en œuvre cette politique d'insertion.

UNE MISSION CENTRALE : « HANDICTIONS ».

La mission « HANDICTIONS » est chargée de coordonner et de suivre la mise en œuvre des plans d'actions définis dans le présent accord, à Paris et dans les radios locales.

Elle est responsable de :

- La gestion des actions prévues

- La préparation du budget annuel

- Le suivi du budget annuel des actions menées en faveur des personnes handicapées

- L'établissement d'un rapport annuel, conformément à la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleur-euse-s Handicapé-e-s)

En concertation avec les directions à Paris et en régions, elle assurera la responsabilité de l'animation et du suivi de la politique à l'égard des travailleurs-euse-s handicapé-e-s . Elle est chargée de l'information, de la coordination, de la formation, de la sensibilisation et de la communication. Elle effectue la consolidation des programmes d'insertions locaux pour s'assurer du respect des engagements.

Elle dispose du budget de la pesée financière de l'accord et de moyens humains pour animer cette politique.

Une application informatique sera développée en collaboration entre le Service de Gestion Administrative du Personnel et la mission « HANDICTIONS » afin de simplifier et d'optimiser le suivi de la population handicapée.

Chaque région est chargée de la mise en œuvre de l'animation, du suivi des actions à engager et de leur consolidation, en liaison avec la mission « HANDICTIONS » et les correspondants locaux. Un correspondant régional ne pourra exister que si la dimension et l'organisation de la région le permettent.

ARTICLE 5 - PLAN D'EMBAUCHE

Direction et organisations syndicales signataires se sont fixées pour objectif d'engager chaque année le nombre de travailleurs-euse-s handicapé-e-s et d'atteindre dans le cadre de cet accord au 31 décembre 2007 un effectif de salarié-e-s handicapé-e-s conforme à l'obligation légale (quota actuel de 6 %), d'établir des contrats ou des prestations avec le secteur protégé, notamment avec des centres de rééducation professionnelle car les flux de sortie des formations offrent un réservoir appréciable de demandeurs d'emploi qualifiés.

Les signataires constatent que certaines catégories d'emploi exigent des conditions d'aptitude particulières (pompiers, régisseurs, coursiers, liste en annexe) et seront exclus de l'assiette d'assujettissement.

Au niveau de cet accord, les signataires ont pris l'engagement d'embaucher X salarié-e-s handicapé-e-s sur la durée de l'accord.

Ces postes pourront être ouverts au recrutement de personnes handicapées lorsque la nature du handicap reste compatible avec l'emploi considéré et les exigences imposées par le poste, sous réserve de l'avis favorable du Médecin du Travail.

Dans leur démarche les responsables du recrutement utiliseront le guide pour l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs-euse-s handicapé-e-s. Ils pourront faire appel aux organismes spécialisés départementaux, en particulier Cap Emploi.

ARTICLE 6 - PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Radio France s'engage par les moyens adaptés à maintenir dans l'emploi les collaborateur-trice-s handicapé-e-s, ou qui le deviendraient, pour autant que leur handicap le permette.

Afin de favoriser les démarches administratives ou médicales liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur-euse handicapé-e, Le ou la salarié-e pourra bénéficier de quatre demi-journées d'absence autorisée et payée sur présentation de justificatifs.

Dans chaque cas où la question du maintien dans l'emploi se posera, le médecin du travail, après s'être prononcé sur l'aptitude de l'intéressé, sera consulté sur les éventuels aménagements de poste ou sur la liste des autres postes pouvant être proposés.

Parallèlement, et conformément à la législation en vigueur, les instances représentatives du personnel seront normalement consultées ; elles pourront faire des propositions d'aménagement de poste et seront en lien avec la structure « HANDI ACTIONS ».

Dans le cas d'une réorientation professionnelle, un bilan de compétences, un stage de pré orientation pourront être proposés, en accord avec la mission centrale, afin de définir un nouveau projet professionnel. Si une formation s'avère nécessaire, celle-ci sera prise en compte dans le cadre de l'article 8 du présent accord "Plan d'insertion et de formation".

Pour les aménagements de poste nécessitant une assistance ergonomique, une convention sera signée avec l'AGEFIPH au niveau national portant sur une étude préalable à l'aménagement de postes de travail.

Les expériences réussies de maintien dans l'emploi feront l'objet d'un recensement par l'intermédiaire de la mission « HANDI ACTIONS ».

Si, après avoir étudié toutes les possibilités de maintien dans l'emploi et après en avoir informé la mission centrale, il apparaît qu'aucune solution autre que le licenciement ne puisse être envisagé, la Direction de Radio France apportera au salarié(e) concerné(e) un soutien personnalisé afin de faciliter son reclassement. Il s'agira, après l'établissement d'un bilan de compétence, de définir un projet professionnel pour lequel l'entreprise dégagera un budget.

ARTICLE 7 – PLAN POUR ASSURER LA PROGRESSION PROFESSIONNELLE

Conformément à la convention 159 de l'OIT, ratifiée par la France, l'entreprise s'engage à assurer aux salarié(e)s bénéficiaires de la loi de 1987 une carrière au moins équivalente à celle des valides.

Pour cela, la direction présentera chaque année, au moment de la NAO, un état comparatif des carrières aux IRP et au comité de suivi et proposera toutes les mesures nécessaires pour assurer l'égalité des carrières.

ARTICLE 8 - PLAN D'INSERTION ET DE FORMATION

Afin de permettre aux salarié(e)s handicapé-e-s d'accéder à la formation, des actions seront menées avec les organismes habilités (par exemple : Centre de Rééducation Professionnelle (FAGERH), Association pour la Formation Professionnelle des Adultes, Agence Nationale pour l'Emploi,...) privilégiant soit l'élaboration de programmes spécifiques, soit le déroulement de stages de validation ou de pratique professionnelle en entreprise.

Parmi ces publics handicapés, des stagiaires seront accueillis à l'issue de la formation théorique, ou en alternance avec elle, qu'ils soient en formation continue ou en formation initiale dispensé par des établissements spécialisés.

La formation personnalisée des salarié-e-s handicapé-e-s fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre du bon déroulement de leur carrière à travers le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée sur les postes occupés par des travailleurs-euse-s handicapé-e-s lors de l'évaluation des risques professionnels.

Afin d'aider à l'insertion et à la formation de travailleurs handicapés et en contrepartie des efforts déployés par les établissements concernés, les mesures pratiques et financières suivantes seront prises :

1. *Préparer l'embauche*

Après un premier entretien dans le cadre de la procédure d'embauche, Radio France et le travailleur-euse handicapé-e pourront demander à la mission « HANDI ACTIONS » la réalisation d'un bilan d'évaluation qui portera, d'une part sur l'aptitude du salarié(e) à occuper un poste, et d'autre part sur les aménagements du poste de travail, de l'horaire, sur les actions de formation nécessaires pour assurer l'aptitude du salarié-e au poste de travail.

Le contenu détaillé du bilan sera communiqué au salarié-e garantissant le secret professionnel.

En cas d'échec lors de la période d'essai, on recherchera les causes qui amènent à cet échec et les mesures nécessaires pour y remédier.

2. Aide à l'intégration

En cas d'embauche d'un salarié-e-s handicapé-e-s par un contrat à durée indéterminée, à l'issue de la période d'essai, pour palier à la mise en place de sa nouvelle situation, une aide exceptionnelle en vue de son intégration de 1000 € lui sera versée.

3. Contrat d'apprentissage et formation en alternance

L'embauche par la formation initiale est un moyen utile et efficace pour développer dans l'entreprise l'emploi des jeunes handicapé-e-s et leur offrir ainsi une carrière.

Radio France s'engage à offrir chaque année :

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

X contrats d'apprentissage

X contrats de professionnalisation

Après la réussite de leur formation, Radio France s'engage à embaucher en CDI les jeunes handicapé-e-s .

De plus, afin de pallier aux difficultés de recrutement de salarié-e-s handicapé-e-s qualifié-e-s, un travail sera réalisé en collaboration avec les associations intervenant dans l'intégration des jeunes handicapé-e-s ,pour accueillir en stage, dans le cadre de leur formation scolaire, des étudiant-e-s handicapé-e-s de niveau universitaire.

Les contrats de mise à disposition de personnes handicapées travaillant dans les Ateliers Protégés ou les CAT pourront être utilisés comme moyen d'adaptation à l'emploi en milieu ordinaire. Une participation de la mission « HANDI ACTIONS » dans cette association sera envisagée.

Dans ce cadre, on recherchera un partenariat avec les associations gestionnaires du travail protégé dans le but de mettre en œuvre une action innovante et exemplaire de passage de l'emploi protégé à l'emploi ordinaire.

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

ARTICLE 9 - ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

1. Sensibilisation

La réussite de l'accord ne peut se réaliser sans que chacun, dans l'entreprise, n'en soit partenaire. Pour obtenir l'adhésion de tous, il convient de procéder à des actions de sensibilisation auprès de l'encadrement et des instances représentatives du personnel de façon régulière et en particulier la première année de l'accord.

Par ailleurs, des actions de formation auprès des correspondants régionaux seront menées.

Afin de développer la collaboration avec la médecine du travail, la mission « HANDI ACTIONS » veillera à informer périodiquement le médecin du travail des différentes actions menées et, en particulier, lui communiquera chaque année un bilan.

Le plan de formation de Radio France précisera les actions dont peuvent bénéficier les salarié-e-s handicapé-e-s. Par ailleurs, lors de formation dispensée à l'encadrement, une information sera prévue sur la politique en matière de travailleur-euse-s handicapé-e-s.

2. Communication interne

La direction devra faire remonter régulièrement les informations à la mission « HANDI ACTIONS ». Celle-ci diffusera une communication régulière de toutes les actions menées par le biais des différents supports de communication existant dans l'entreprise (Texto, journal interne, intranet...).

3. Communication externe

Des moyens seront mis en œuvre afin de mener à bien différentes actions de communication avec les partenaires externes susceptibles d'être associés à notre démarche (Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE), Cap Emploi, Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), Programme Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH), les radios A Vivre FM, Handi FM...) et entretenir ainsi avec eux des relations privilégiées.

Par ailleurs, des actions de communication en direction de la presse spécialisée seront réalisées.

La mission « HANDICTIONS » pourra être partenaire d'organismes liés au handicap lors de manifestations sportives ou culturelles pour les personnes handicapées.

Des émissions radiophoniques seront produites au sein de Radio France sur le thème du handicap dans la société, de lutte contre la discrimination ou l'insertion du travailleur et seront proposées gracieusement aux radios associatives.

ARTICLE 10 - PARTENARIAT AVEC LE MILIEU PROTEGE

Les signataires du présent accord sont désireux de voir se développer des actions vers le milieu protégé par :

- Une ouverture de Radio France en matière d'accueil de stagiaires du milieu protégé pour affirmer le rôle de "l'entreprise formatrice".

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

- La mise en place de contrats avec les milieux protégés, avec éventuellement mise à disposition de personnel pour des travaux particuliers à Radio France.

- La mise en place de moyens pour poursuivre et développer les relations commerciales avec le milieu protégé. Pour ce faire, une sensibilisation des structures d'achats sera effectuée.

Dans le cadre de ce partenariat, la mission centrale pourra aider au financement de matériel ou de formations dans les milieux protégés.

ARTICLE 11 – COMMISSION D'APPLICATION ET D'INTERPRETATION ET D'APPEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi se réunira une fois par an à l'initiative de la mission centrale. Elle sera animée et coordonnée par la mission centrale. Elle sera composée de 18 personnes : 9 représentants des organisations syndicales et 9 représentants de la Direction. La commission sera composée de représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, à raison de trois personnes désignées par chaque organisation syndicale et de représentants de la partie employeurs. Elle devra obligatoirement comprendre des membres de la mission « HANDI ACTIONS ». La présidence est assurée par la direction.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature ; deux mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées. Les parties pourront alors décider, soit du renouvellement de l'accord pour une nouvelle durée déterminée, soit du non renouvellement qui devra être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

La mission de cette commission sera, en outre :

- De veiller au respect des dispositions du présent accord,
- D'avoir communication du bilan annuel de la mission « HANDI ACTIONS ».

Il est convenu qu'une présentation des résultats annuels de cet accord soit effectuée au niveau des instances représentatives du personnel (Délégué-e-s Syndicaux, CE, CCE, DP, CHSCT).

La mission centrale effectuera un rapport annuel aux organisations syndicales ayant participé aux négociations dudit accord, l'adressera à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris Ile de France qui le diffusera aux autres Directions Départementales du Travail et de l'Emploi et les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

De plus, dans le courant du deuxième semestre 2008, la mission centrale présentera un bilan global de l'accord à la Commission de Suivi et d'Application qui formulera des recommandations quant à son renouvellement.

Cette commission peut être réunie à la demande d'un-e salarié-e afin d'étudier tout litige en matière de conditions de travail et de formation professionnelle.

La partie la plus diligente (ce peut être le ou la salarié-e) saisit le président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

commission qui se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de réception de la lettre recommandée.

La demande introduite doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

La commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute personne qu'elle juge utile de consulter.

Le procès verbal de la réunion est établi et notifié aux membres de la commission dans les quinze jours suivant celle-ci, sous la responsabilité du président. La suite donnée à l'affaire est communiquée à la partie salariée et au (à la) demandeur-se dans les quinze jours qui suivent la signature du procès verbal.

ARTICLE 12 - MISE EN OEUVRE

Pour la mise en œuvre de cet accord, et les modalités particulières d'application, toutes les parties intéressées établiront des relations étroites avec les Maisons départementales des personnes handicapées (les Plans Départementaux d'Insertion des Travailleurs Handicapés MDPH), ou région par région, avec les Services Publics de l'Emploi (ANPE, DDTE) et avec les services spécialisés dans le placement des travailleurs-euses handicapé-e-s .

Le présent accord, applicable à l'ensemble des salarié(e)s de Radio France, est conclu pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature ; deux mois avant son terme, les parties établiront un bilan général des actions de progrès réalisées. Les parties pourront alors décider, soit du renouvellement de l'accord pour une nouvelle durée

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

déterminée, soit du non renouvellement qui devra être signifié par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 13 - AGREMENT

Cet accord sera applicable au terme des procédures d'agrément prévues par l'article R-323.4 du Code du Travail, c'est-à-dire adressé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de Paris Ile de France par délégation de Monsieur le Préfet de Paris Ile de France.

Si Radio France n'obtenait pas l'agrément de l'autorité administrative, l'ensemble des dispositions dudit accord seraient réputées nulles et non avenues.

- Fait à Paris, le

Pour les organisations syndicales

Pour la Direction de Radio France

CFDT

CFTC

CGC

SNRT-CGT

SNFORT

SUPART-FO

SUD

SNJ

SNJ-CGT

SJA-FO

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

ANNEXE

10 février 2006 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT

Décret n° 2006-136 du 9 février 2006 relatif aux modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés

NOR : SOCF0610309D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment son article L. 323-8-2 ;

Vu la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, notamment son article 96 ;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés en date du 4 novembre 2005 ;

Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 23 novembre 2005,

Décède :

Art. 1^{er}. – La sous-section 2 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III du code du travail (troisième partie : Décrets) est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Sous-section 2*

« *Modalités de calcul de la contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés*

« *Art. D. 323-2.* – I. – La contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 est égale :

« 1^o Au nombre de bénéficiaires manquants, calculé conformément aux dispositions de l'article D. 323-2-1, déduction faite, le cas échéant, des coefficients de minoration à l'article D. 323-2-2 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 ;

« 2^o Multiplié, le cas échéant, par le coefficient de minoration défini à l'article D. 323-2-3 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières occupés par des salariés de l'établissement ; « 3^o Multiplié par les montants fixés à l'article D. 323-2-4 pour tenir compte de l'effectif de l'entreprise. « II. – Toutefois, la contribution annuelle calculée selon les dispositions du I du présent article ne peut pas être inférieure au produit du nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1^o du I ci-dessus, par 50 fois le salaire horaire minimum de croissance.

« III. – Par exception aux dispositions des I et II ci-dessus, pour les établissements dont le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières excède 80 %, la contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 est égale au nombre de bénéficiaires manquants, calculé selon les règles définies au 1^o du I du présent article, multiplié par 40 fois le salaire horaire minimum de croissance.

« *Art. D. 323-2-1.* – Le nombre de bénéficiaires manquants est égal à la différence entre le nombre des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 323-3 que l'employeur est tenu d'employer en vertu de l'article L. 323-1 et le nombre de bénéficiaires occupés auquel est ajouté l'équivalent d'embauche de bénéficiaires dû à la passation de contrats mentionnés au premier alinéa de l'article L. 323-8 ou dû à l'accueil de stagiaires handicapés en application du

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

second alinéa du même article. Un bénéficiaire occupé ne peut pas être comptabilisé plusieurs fois au motif qu'il entre dans plusieurs catégories de bénéficiaires visées à l'article L. 323-3.

« Art. D. 323-2-2. – Les coefficients de minoration mentionnés à l'article D. 323-2 au titre des efforts consentis par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 sont égaux à : « 1^o 0,5, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 et âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et plus ;

« 2^o 1 pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 pour lequel le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle a reconnu la lourdeur du handicap en application de l'article R. 323-123, pour la durée de la validité de la décision ;

« 3^o 0,5 la première année pour l'embauche du premier travailleur handicapé appartenant à l'une des catégories de bénéficiaires visés à l'article L. 323-3 ;

« 4^o 1 la première année pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 en chômage de longue durée ;

« 5^o 1 à titre permanent pour l'embauche d'un bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3 à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail.

« Art. D. 323-2-3. – Le coefficient de minoration mentionné à l'article D. 323-2 au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières est égal à 1 moins 1,3 fois le pourcentage de l'effectif des salariés occupant des emplois qui relèvent des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières. Ce pourcentage est calculé par rapport à l'effectif total des salariés de l'établissement. Le nombre de salariés occupant des emplois relevant des catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières et le nombre total de salariés de l'établissement sont calculés conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 323-4.

« Les catégories d'emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières sont énumérées dans la liste ci-dessous :

NUMÉRO de la nomenclature

INTITULÉ DE LA NOMENCLATURE des professions et catégories socioprofessionnelles-emplois salariés d'entreprise (PCS-ESE)

389b Officiers et cadres navigants techniques et commerciaux de l'aviation civile.

389c Officiers et cadres navigants techniques de la marine marchande.

480b Maîtres d'équipage de la marine marchande et de la pêche.

526e Ambulanciers.

533a Pompiers.

533b Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels, exclusivement pour les gardes-chasse et les gardespêche.

534a Agents civils de sécurité et de surveillance, excepté les gardiens d'usine et les gardiens de nuit.

534b Convoyeurs de fonds, gardes du corps, enquêteurs privés et métiers assimilés.

546a Contrôleurs des transports (personnels roulants).

546d Hôtesse de l'air et stewards.

546e Autres agents et hôtesse d'accompagnement (transports, tourisme).

553b Vendeurs polyvalents des grands magasins.

624d Monteurs qualifiés en structures métalliques.

621a Chefs d'équipe du gros oeuvre et des travaux publics.

621b Ouvriers qualifiés du travail du béton.

621c Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics.

621e Autres ouvriers qualifiés des travaux publics.

621g Mineurs de fond qualifiés et autres ouvriers qualifiés des industries d'extraction (carrières, pétrole, gaz...).

632a Maçons qualifiés.

632c Charpentiers en bois qualifiés.

632e Couvreurs qualifiés.

641a Conducteurs routiers et grands routiers.

641b Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun.

643a Conducteurs livreurs, coursiers.

651a Conducteurs d'engins lourds de levage.

651b Conducteurs d'engins lourds de manoeuvre.

652b Dockers.

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

654b Conducteurs qualifiés d'engins de transport guidés (sauf remontées mécaniques).

654c Conducteurs qualifiés de systèmes de remontées mécaniques.

656b Matelots de la marine marchande.

656c Capitaines et matelots timoniers de la navigation fluviale.

671c Ouvriers non qualifiés des travaux publics et du travail du béton.

671d Aides-mineurs, ouvriers non qualifiés de l'extraction.

681a Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment.

691a Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers.

692a Marins pêcheurs et ouvriers de l'aquaculture.

« *Art. D. 323-2-4.* – Les montants mentionnés à l'article D. 323-2 aux fins de tenir compte de l'effectif de l'entreprise, au sens du premier alinéa de l'article L. 323-4, sont fixés à :

« 1. 400 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 20 à 199 salariés ;

« 2. 500 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 200 à 749 salariés ;

« 3. 600 fois le salaire horaire minimum de croissance pour les entreprises comptant de 750 salariés et plus.

« Pour les établissements qui n'ont occupé aucun bénéficiaire mentionné à l'article L. 323-3, n'ont passé aucun contrat visé à l'article L. 323-8 ou n'appliquent aucun accord mentionné à l'article L. 323-8-1 pendant une période supérieure à trois ans, ce montant est fixé à 1 500 fois le salaire horaire minimum de croissance quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise.

« *Art. D. 323-2-5.* – Dans la limite de 10 % du montant de la contribution annuelle calculée selon les dispositions des articles D. 323-2 à D. 323-2-4, les employeurs peuvent déduire du montant de cette contribution les dépenses, ne leur incombant pas en application d'une disposition législative ou réglementaire, qu'ils ont supportées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.

« Sont exclues des dépenses déductibles les dépenses donnant lieu à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap mentionnée aux articles R. 323-120 à R. 323-126.

« Un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé des personnes handicapées fixe la liste des dépenses déductibles en application du présent article.

« *Art. D. 323-2-6.* – Les employeurs qui s'acquittent de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en versant au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés la contribution annuelle prévue à l'article L. 323-8-2 versent la somme correspondante à l'association gestionnaire du fonds au plus tard à la date d'envoi de la déclaration annuelle prévue à l'article R. 323-9, pour l'année civile de référence au titre de laquelle la contribution est due.

« Ce versement est effectué par chèque bancaire ou postal ou par virement bancaire et donne lieu à un reçu de la part de l'association. »

Art. 2. – La sous-section 3 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre III du même code (troisième partie : Décrets) est abrogée.

Art. 3. – Les dispositions du présent décret sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2006.

Art. 4. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 9 février 2006.

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

JEAN-LOUIS BORLOO

Projet d'accord CGT sur l'emploi des travailleur-euse-s handicapé-e-s

Le ministre de la santé et des solidarités,

XAVIER BERTRAND

Le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

GÉRARD LARCHER

Le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille,

PHILIPPE BAS