

**ACCORD RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
DANS L'INDUSTRIE CIMENTIERE**

**Entre les soussignés :**

le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC),

d'une part,

**Et :**

les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction, Bois et Ameublement CGT - Comité National Chaux, Ciments, Plâtres,
- la CFE-CGC-BTP Section professionnelle SICMA,
- la Fédération Construction et Bois - C.F.D.T.,
- la Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction – F.G.F.O. Construction,

d'autre part,

**Il est convenu ce qui suit :**

  
1/2

## **PREAMBULE**

Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans reconnues handicapées a bondi de plus d'1 million en 10 ans, il était de 2,8 millions début 2018. Parallèlement à cela, le taux de chômage de ceux-ci était de 19% contre 8,8% pour l'ensemble de la population et pour un taux d'emploi direct de 3,4% au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 au niveau national. L'intégration des travailleurs handicapés est par conséquent un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

Cet enjeu est assimilé par les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière. En effet, en 2018, les sociétés cimentières se sont acquittées à 92% de leur obligation d'emploi (cf Annexe 1). Ce taux d'actions menées en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se décompose comme suit :

- emploi direct de travailleurs handicapés (dans l'immense majorité sous contrat de travail à durée indéterminée) : 72% ;
- emploi indirect par des contrats passés avec le secteur protégé : 20%

Nonobstant ces niveaux très satisfaisants, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière affirment, par le présent accord, leur volonté de préserver et dans la mesure du possible de renforcer au sein de la branche l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, considérant que ces salariés sont recrutés ou maintenus dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap. Ils rappellent également le principe de l'égalité des chances et un traitement équitable entre les salariés.

Le présent accord entend donc favoriser, à partir du principe d'égalité de traitement, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'Industrie cimentière.

Il vise, par ses dispositions, à orienter les diverses actions des entreprises de la branche en faveur des travailleurs handicapés, indépendamment du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Les parties au présent accord souhaitent ainsi appuyer cette démarche par une sensibilisation encore plus forte de ces entreprises et de tous leurs salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, à l'accueil et à l'emploi des personnes handicapées, aux mesures facilitant leur reconnaissance, ainsi qu'aux aides et garanties qui leur sont accordées pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

Il est rappelé par ailleurs que la prévention du handicap a vocation à constituer un axe prioritaire de la politique santé et sécurité mise en œuvre au sein des entreprises de l'Industrie cimentière.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière tiennent enfin à rappeler qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la réforme sur l'OETH va impacter fortement les entreprises au regard de leur situation actuelle et de leurs obligations. Ils appellent donc les entreprises à une attention particulière sur ce sujet.

## **CHAPITRE I – PERIMETRE**

### **Article I.1 : Salariés concernés**

Au sens de l'article L114 du code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, « 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 d'un trouble de santé invalidant. »

Cette définition consacre une approche large des situations de handicap. La reconnaissance de cette situation est confiée à une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Les dispositions du présent accord visent dès lors les salariés répondant aux critères définis par le Code du travail concernant les travailleurs handicapés, à savoir :

- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions législatives, aux articles L5212-2 à 4 et L5212-13 du Code du travail :

- travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH ex COTOREP) ;
  - 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 de tout régime de protection sociale obligatoire ;
  - titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (catégorie 2) ;
  - titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L241-3 du Code de l'action sociale et des familles;
  - titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
  - anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
  - Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente invalidité relative à un accident survenu ou une maladie contractée en service.
- Les salariés qui deviendraient handicapés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou toute atteinte affectant leur aptitude au poste occupé, sous réserve que l'une des conditions de l'obligation légale citée ci-dessus soit remplie.

## **Article I.2 : Entreprises concernées**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des Conventions Collectives Nationales de la branche professionnelle de l'Industrie de la fabrication des ciments, et ce, quel que soit leur effectif.

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

## **CHAPITRE II – MESURES POUR L'EMBAUCHE ET L'INSERTION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

A ce jour, les entreprises de l'Industrie cimentière recrutent durablement des personnes en situation de handicap (voir Annexe 1). La branche de l'Industrie cimentière incite les entreprises à maintenir et améliorer le taux d'emploi interne de travailleurs handicapés par des actions qui portent sur l'accès à l'emploi, notamment en direction des jeunes.

### **Article II.1 : Accès à l'emploi**

#### **A) Taux d'emploi direct dans la branche de l'Industrie cimentière**

Les entreprises de l'industrie cimentière se sont acquittées en 2018 à hauteur de 92% de leur Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). En outre, le taux d'emploi direct en 2018 dans l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH des entreprises de l'Industrie cimentière est de 141 contrats (contrats de travail, contrats d'intérim, mises à disposition) pour un nombre cible d'Unités Bénéficiaires total de 227. Plus de 95% de cet emploi direct est effectué sous forme CDI (134CDI).

A compter du 1<sup>e</sup> janvier 2020, l'OETH ne tiendra plus compte des emplois indirects (contrats passés avec le secteur protégé). C'est pourquoi la branche de l'Industrie cimentière engage, par le présent accord, les entreprises de la branche à compenser intégralement, sur la période quadriennale 2020-2023, le nombre d'Unités Bénéficiaires généré par ces emplois indirects, par de l'emploi direct, afin de préserver le taux précité de 92% d'acquiescement de l'OETH.

Il est par ailleurs rappelé que l'OETH est appréciée, à compter du 1<sup>e</sup> janvier 2020, au périmètre des entreprises d'au moins 20 salariés, et non plus des établissements d'au moins 20 salariés. Ce changement de périmètre constitue un enjeu nouveau pour les entreprises qui devront être vigilantes dans l'atteinte de l'objectif précité et plus globalement de leurs obligations.

## B) Recrutement de personnes en situation de handicap

Les entreprises de l'Industrie cimentière s'engagent à développer des partenariats avec les structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

A cette fin, elles transmettront à ces structures toutes informations utiles sur leurs démarches en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap ainsi que les postes à pourvoir dans leurs établissements.

Outre la diffusion sur les sites d'emploi génériques, les entreprises s'engagent à diffuser les postes à pourvoir en externe sur les sites d'emploi spécialisés à seule fin d'aller à la rencontre des travailleurs handicapés qui sont en recherche d'emploi mais qui ne consultent pas les sites d'emploi destinés à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi.

A l'occasion de ces différents recrutements, suivant le poste à pourvoir, une interrogation sera effectuée en amont entre la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et les opérationnels concernés sur la possibilité de le confier à compétence égale à une personne en situation de handicap.

Elles s'assureront enfin à ce que toutes les candidatures fassent l'objet d'une analyse approfondie pour évaluer les aptitudes intellectuelles et physiques des candidats, sur la base de critères objectifs au regard des postes potentiellement concernés.

## C) Accueil et intégration du salarié handicapé

Les entreprises de l'Industrie cimentière mettront tout en œuvre pour faciliter l'intégration et la prise de poste des salariés handicapés nouvellement embauchés ou de ceux bénéficiant d'une mobilité interne.

Notamment, les salariés handicapés nouvellement embauchés auront la possibilité d'être accompagnés durant leur phase d'intégration par le « référent handicap » de l'entreprise (voir article III.3).

## **Article II.2 : Insertion des jeunes handicapés dans le monde du travail**

L'amélioration de la qualification des personnes handicapées passe par l'accès à la formation, notamment pour les jeunes. A ce titre, les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière favoriseront l'accueil de personnes handicapées en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires en fonction des possibilités offertes au sein des entreprises de l'Industrie cimentière.

L'accueil d'alternants et de stagiaires pourra se faire dans le cadre de :

- la formation initiale (stage de découverte, apprentissage, CIFRE...);
- l'application en entreprise de la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, dispositif pro-A);
- la validation et l'élaboration de projets professionnels : dispositifs du Pôle Emploi tels que l'Evaluation en Milieu de Travail (EMT), l'Evaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR), outils AGEFIPH tels que la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE), Stage de Mise en Situation en Milieu Professionnel (SMSMP), Congé Transition Professionnelle, etc;
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Afin de favoriser l'intégration des alternants et stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'intégration des salariés handicapés au sein de l'entreprise pourront être mises en œuvre (voir article II.1.B). Pour mener cette action, les entreprises poursuivront leur rapprochement auprès des écoles ou centres de formation en rapport avec les métiers de l'entreprise. Elles étudieront par la même occasion avec ces écoles et centres diverses opportunités d'accompagnement d'élèves en situation de handicap : parrainage sur une ou plusieurs années, bourses d'études, etc.

Les entreprises étudieront également les possibilités d'accueil de stagiaires handicapés en provenance d'établissements scolaires ou universitaires, de centres d'orientation, de reclassement, de réadaptation professionnelle, de pré-orientation ainsi que des entreprises adaptées.

En outre, la taxe d'apprentissage représente également un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, les entreprises de l'Industrie cimentière

s'engagent à verser une partie de la taxe d'apprentissage à des organismes spécialisés dans l'aide à la scolarisation des élèves/étudiants handicapés.

### **CHAPITRE III – ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

L'insertion durable des salariés en situation de handicap ne peut se traduire que par des mesures d'accompagnement au quotidien dans l'occupation de leur poste de travail.

#### **Article III.1 : Faciliter la reconnaissance du handicap**

La branche de l'Industrie cimentière rappelle l'importance du respect du principe primordial de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié. Elle appelle néanmoins les entreprises à encourager la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés des salariés présentant les conditions requises.

La connaissance de cette situation par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier des services et aides financières de l'AGEFIPH.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Celle-ci dépend de la réglementation en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

La Direction des Ressources Humaines ainsi que le médecin du travail sont à la disposition des salariés qui engageraient cette procédure de reconnaissance pour leur apporter aides et conseils dans l'accomplissement de cette démarche.

À ce titre, le numéro de téléphone de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) compétente sera affiché dans les locaux des différents établissements et entreprises de l'Industrie cimentière.

En complément, les entreprises pourront prévoir des dispositions permettant aux intéressés de les accompagner dans l'accomplissement des formalités nécessaires à la procédure de reconnaissance de travailleurs handicapés (exemples : autorisation d'absence, aménagement du temps de travail).

#### **Article III.2 : Améliorer la vie dans l'entreprise**

##### **A) Mesures d'aide à l'occupation du poste de travail**

La Direction, le CSE de l'établissement concerné, ainsi que le médecin du travail le cas échéant, travailleront sur l'aménagement de l'organisation du travail pour les salariés rencontrant des difficultés dans leur métier du fait de leur handicap. Ces mesures seront complétées par des aménagements éventuels de poste si nécessaire, pour qu'il reste compatible avec le handicap ou son évolution (voir article IV.3).

Par ailleurs, dans son évaluation, le manager devra tenir compte de l'impact du handicap du salarié reconnu handicapé sur la tenue de son poste de travail.

La branche de l'Industrie cimentière rappelle également aux entreprises la possibilité de mettre en place pour certains de leurs salariés handicapés une procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). L'objectif de la RLH est de compenser financièrement pour l'employeur les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, lorsque ces coûts s'inscrivent dans la durée et sont conséquents (par exemple : les charges liées à une diminution de la productivité travailleur handicapé, la modification et l'adaptation de son organisation du travail, l'accompagnement social ou professionnel, etc).

Cette procédure de RLH est accordée pour une durée de 3 ans renouvelable et peut donner droit à l'attribution d'une Aide financière à l'Emploi de Travailleurs Handicapés (AETH) qui a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.

## **B) Actions en faveur des proches aidants**

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L3142-16 à L3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L3142-16 et L3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la Direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter ainsi son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles L.1225-65-1 et L.3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord souhaitent rappeler le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Les entreprises négocieront donc un tel accord d'entreprise dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord.

### **Article III.3 : Le « référent handicap »**

Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

Le référent handicap est une personne ressource, il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur. C'est la cheville ouvrière de la politique handicap de l'entreprise.

Compte tenu des missions confiées, ce référent handicap relèvera de préférence de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et bénéficiera d'une formation adaptée ou d'une sensibilisation pour remplir ses missions.

Dans le cadre de ses missions, le référent handicap accompagnera les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé.

Il aidera à l'intégration professionnelle au quotidien, facilitera les démarches au moment de l'accueil et sera un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Il se tiendra à la disposition des salariés handicapés désireux de faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Il fera connaître les termes du présent accord de branche et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veillera également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Il coordonnera et promouvra les actions relevant des engagements de l'entreprise et proposera la mise en œuvre d'actions au niveau local dans les établissements.

Enfin, il élaborera chaque année une synthèse des actions mises en œuvre au sein de l'entreprise (données quantitatives et qualitatives), destinée à alimenter le bilan Handicap de la Profession établi au niveau de la branche (voir article V.4.B et Annexe 2).

## **CHAPITRE IV – MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière mettront en place les conditions permettant de faciliter aux personnes handicapées le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

#### **Article IV.1 : Formation et parcours professionnel des salariés en situation de handicap**

Les salariés handicapés comme les autres salariés doivent bénéficier d'un traitement équitable leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

A ce titre, lors des entretiens d'évaluation et professionnels effectués avec la hiérarchie, un point spécifique sera fait sur leur situation professionnelle au regard de leur handicap pour les salariés bénéficiant de la R.Q.T.H. Ces entretiens seront également l'occasion de recenser avec la Direction des Ressources Humaines les besoins de formation nécessaires au maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Il convient de rappeler le principe du droit identique d'accès au Plan de Développement des Compétences des salariés en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs handicapés, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'un abondement réglementaire de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

#### **Article IV.2 : Les acteurs du maintien dans l'emploi**

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

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

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

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'Industrie cimentière.

#### **Article IV.3 : Les aménagements de poste**

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.



7 pm

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur handicapé et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail, etc), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur handicapé (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, la Direction des Ressources Humaines mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés.

Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés handicapés feront l'objet d'une information/consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise.

## **CHAPITRE V – INITIATIVES ET DEMARCHES QUALITATIVES**

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent que l'emploi des personnes en situation de handicap, et par conséquent leur insertion dans la société civile, doit relever d'une démarche globale qui ne saurait se limiter aux mesures de recrutement et de maintien au poste de travail.

### **Article V.1 : Recours au secteur protégé ou adapté**

Nonobstant la suppression, par la réforme de l'OETH (dans le cadre de la loi « Avenir professionnel »), de la prise en compte des contrats conclus avec le secteur protégé au 1<sup>e</sup> janvier 2020, les partenaires sociaux conviennent que la sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, les entreprises adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Elles ont un objectif d'intégration et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'elles emploient visant à leur permettre le passage en milieu ordinaire de travail. Ces entreprises produisent des biens ou des services ou réalisent des travaux en tant que sous-traitants.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée. Les ESAT offrent à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psycho-éducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épanouissement.

A ce jour, les entreprises de l'Industrie Cimentière entretiennent des relations avec le secteur protégé et adapté (cf. Annexe 1). La branche de l'Industrie cimentière engage les entreprises à maintenir ces partenariats et participer ainsi à l'emploi de travailleurs handicapés et au développement des activités des entreprises du secteur protégé et adapté.

Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

A cet effet, des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre auprès des décideurs achats, telles que la visite d'ESAT ou d'EA. Le CSE est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs handicapés revêtent en règle générale un caractère local. Les Directions d'établissement seront donc particulièrement attentives à recourir, chaque fois que cela est possible à ces entreprises et ce, même si le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise dont l'établissement relève est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il conviendra de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA et les ESAT afin de leur offrir des perspectives commerciales.

Des projets de mise à disposition dans leurs propres locaux, de travailleurs handicapés employés par des ESAT et des EA seront étudiés et mis en œuvre dans la mesure du possible.

## **Article V.2 : Formation et sensibilisation**

### A) Chargés de recrutement

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

### B) Sensibilisation du personnel et de l'encadrement

L'un des principaux freins à l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise réside souvent dans les préjugés et une méconnaissance de la question du handicap de la part de l'environnement de la personne (collègues et encadrement), mais aussi dans le fait que certains salariés en situation de handicap n'osent pas se déclarer en tant que tel par crainte du regard de leurs collègues, de l'entreprise, voire que ceci nuise à leur carrière.

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel (plaquettes et campagnes d'information, journée annuelle, mise en situation, ...) seront dispensées.

Au travers de la présentation des dispositions du présent accord de branche au sein de l'entreprise, une sensibilisation sera organisée en partenariat avec des associations de personnes handicapées et en lien avec le Médecin du travail et les instances locales (CSE, Commission Formation).

Les moyens de communication internes serviront également de relais pour une plus large diffusion de l'information et pour communiquer sur les actions en faveur des personnes en situation de handicap (exemples : intranet, journal interne, panneaux d'affichage, etc).

Par ailleurs, une communication interne sur le présent accord de branche ainsi que sur les actions mises en place en faveur des personnes en situation de handicap sera effectuée, de même que l'accès privilégié pour les « référents handicap » à des points réguliers avec la Direction des Ressources Humaines.

Outre les salariés visés au A) ci-dessus, les responsables hiérarchiques et membres de la Direction des Ressources Humaines impliqués dans l'insertion, la gestion et le reclassement des travailleurs handicapés devront être sensibilisés à la prise en compte des spécificités des conditions de travail des personnes handicapées dans la gestion des équipes. A cette fin, des actions de formation spécifiques pourront être mises en œuvre.

## **Article V.3 : Aides et partenariats**

Indépendamment des dispositions législatives et réglementaires sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, et en complément des mesures décrites dans les articles ci-dessus, les entreprises mettront en

place tout ou partie des mesures suivantes destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail ;
- le partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L5212-8 du code du travail.

#### **Article V.4 : Suivi de l'application de l'accord**

##### **A) Dans l'entreprise**

La coordination des actions prévues par le présent accord est assurée par la Direction des Ressources Humaines de chacune des entreprises de la branche de l'Industrie cimentière.

Elle s'appuie sur les Directions des établissements qui ont pour mission de mettre en œuvre la politique d'emploi en interne et à l'externe des travailleurs handicapés ainsi que sur le « référent handicap ».

Chaque établissement établit tous les ans un bilan de l'application de cet accord au niveau local (cf. Bilan social de la BDES). Ce bilan est présenté au CSE lors de l'information de celui-ci sur la Déclaration d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

##### **B) Au niveau de la branche**

La CPNEFP de l'Industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif du recrutement, du taux d'emploi, du maintien dans l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

Ce bilan sera alimenté par la synthèse des actions mises en œuvre au sein des entreprises de l'Industrie cimentière (voir article III.3). A ce titre, la CPNEFP examinera annuellement :

- les indicateurs chiffrés listés en Annexe 2 et leur évolution (enquête quantitative) ;
- ainsi que les principales actions mises en place dans les entreprises de la branche en faveur des travailleurs handicapés (enquête qualitative).

Par ailleurs, conformément à l'article L2241-1, 2°bis et 4° et à l'article L2241-6 du code du travail, la CPPNI de l'Industrie cimentière a vocation à se réunir, tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures :

- destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## CHAPITRE VI – DISPOSITIONS FINALES

### **Article VI.1 : Champ d'application**

- A) Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 02 octobre 2019 :

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des Conventions Collectives Nationales de la branche de l'Industrie cimentière, à savoir :

- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

- B) Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 02 octobre 2019 :

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 02 octobre 2019.

Il constitue l'Annexe I.A du Titre I de ladite Convention collective.

### **Article VI.2 : Force impérative de l'accord**

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'article L2253-2 du code du travail, il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

### **Article VI.3 : Durée, entrée en vigueur, clause de rendez-vous**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article V.4.B ci-dessus, et conformément à l'article L2222-5-1 du code du travail, un suivi de l'application du présent accord sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'Industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels réalisés par la CPNEFP.

### **Article VI.4 : Notification, dépôt, extension**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L2261-24 du Code du travail.

Par référence à l'article L2261-23-1 du code du travail, et compte tenu des dispositions du présent accord ayant valeur impérative en vertu de l'article L2253-2 du Code du travail, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article VI.5 : Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L2261-3 du Code du travail.

### **Article VI.6 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L2261-9 du Code du travail.

Conformément aux articles L2261-7 à L2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de du champ visé à l'article IV.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.



Fait à Paris La Défense, le 15.07.2020

1) Pour le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière,  
M<sup>me</sup> NÉLARD Anne



2) Pour la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction, Bois et Ameublement CGT - Comité National Chaux, Ciments et Plâtres,  
M.....

3) Pour la CFE-CGC-BTP, Section professionnelle SICMA,  
M.....

Claude FOUCHET  


4) Pour la Fédération Construction et Bois - CFDT,  
M.....

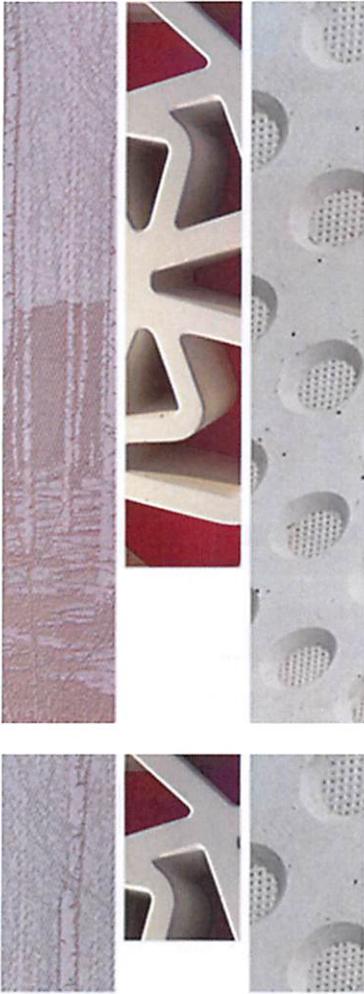
Pascal ROUSSEL  


5) Pour la Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction – F.G.F.O. Construction,  
M.....

SERRA FRANK  


**ANNEXE 1 : Bilan « Handicap » de la profession**  
*(présenté à la CPNEFP de l'Industrie cimentière du 06/11/2019)*





## CPNEFP de l'Industrie cimentière

Réunion du 06/11/2019



### 1/ Bilan Handicap 2018

2



  
15 



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés



### ❖ Enquêtes annuelle :

- 5 groupes enquêtés (Calcia, Eqiom, LafargeHolcim, Imerys et Vicat)
- 58% des établissements assujettis (établissements de 20 salariés et plus)

Nombre cible d'unités bénéficiaires			
	Nombre de cible	Dont OETH employés à la suite d'un AT	Nbre. d'embauches directes Bénéficiaires OETH dans l'année
2017	233	45	Nd
2018	227	6	3
Evolution	-2,6 %		

3



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés



### ❖ Montant de la contribution à l'AGEFIPH

Montant de la contribution versée en 2018  
**270 183 euros** (Vs. 289 023 euros en 2017)

Evolution annuelle de la contribution	
2016	+ 3,3 %
2017	+ 6,5%
2018	- 6,5%

Montant maximum de la contribution\* (1500 smic horaires X nbre U.B. cibles)

Montant maximum de la contribution*	
2018	3 364 140 euros
2017	3 411 120 euros
Variation	-1,3%
Variation hors évolution du SMIC	-2,5% (3 364 140 euros)

\* Montant dû quand aucune action liée à l'OETH n'est réalisée pendant 3 années successives

Plus de 90% de l'OETH est satisfaite par les sociétés cimentières (par l'emploi direct et indirect)

4



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

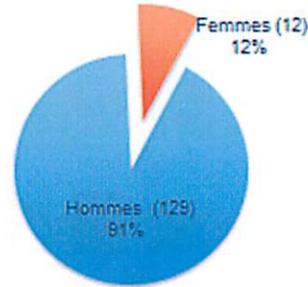


### ❖ Unités bénéficiaires réelles

#### ➤ Nombre d'unités bénéficiaires réelles



#### ➤ Répartition des unités bénéficiaires réelles par genre



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

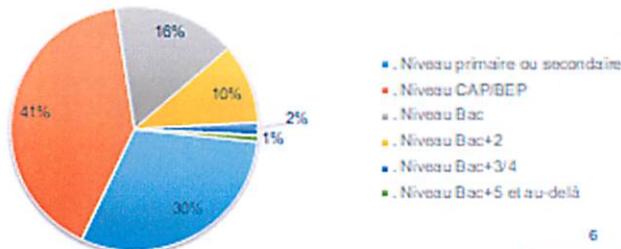


### ❖ Unités bénéficiaires réelles (suite)

#### ➤ Emploi direct par typologie de contrat

	CDI	CDD Alternants/CIFRE	CDD Autres	Intérim	Mise à disposition	TOTAL
2017	131	0	1	0	1	133
2018	134	1	2	4	0	141

#### ➤ Emploi direct par niveau de diplôme (2018)



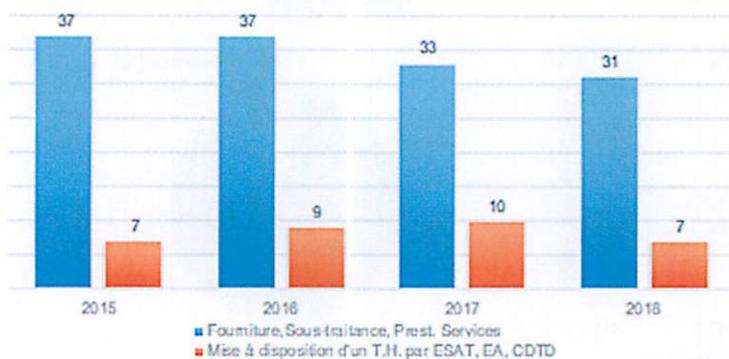
6



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

### ❖ Unités bénéficiaires réelles (suite)

#### ➤ Contrats avec le secteur protégé



4 sociétés répondantes pour les 4 années

7



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

#### ➤ Sommes des minorations (efforts consentis)

	2017	2018
Inférieur à 26 ans et supérieur à 50ans	45	31
Reconnaissance lourdeur handicap	1	-
1 <sup>ère</sup> embauche bénéficiaire OETH	-	-
Chômeur de longue durée	-	-
Bénéficiaire sortant EA, CDTD, ESAT	-	-
TOTAL	46	31

8



## Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

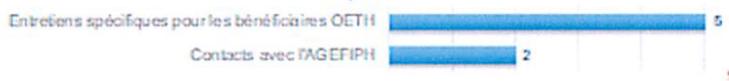
### ➤ Dépenses déductibles engagées dans l'année

Nombre de sociétés ayant mis en place des actions ayant généré une dépense



### ➤ Dépenses non déductibles engagées dans l'année

Nombre de sociétés ayant mis en place des actions ayant généré une dépense



## ANNEXE 2 : Indicateurs de suivi de l'accord

En application des articles III.3 et V.4.B du présent accord, un bilan quantitatif et qualitatif d'application de l'accord par les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière sera effectué chaque année par la CPNEFP de la branche.

Au titre de la partie quantitative de l'enquête, la CPNEFP examinera les principaux indicateurs chiffrés suivants, au niveau de la branche :

- Effectif d'assujettissement ;
- Nombre cible de bénéficiaires de l'OETH ;
- Effectif de travailleurs handicapés (dont ceux relevant d'un ECAP) ;
- Taux d'emploi direct et indirect (ventiler par action) ;
- Taux de réalisation de l'OETH ;
- Montant de la contribution AGEFIPH ;
- Existence d'accords agréés ;
- Taux de recours au secteur protégé ;
- Répartition des travailleurs handicapés par :
  - o âge, ancienneté, genre, catégorie professionnelle ;
  - o typologie de contrat ;
  - o temps de travail ;
  - o filière de métier ;
- Dépenses déductibles engagées.

