BILAN 2014 SUR L'INSERTION ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Au même titre que tout autre salarié de l'entreprise, une personne en situation de handicap doit pouvoir se réaliser au travail et participer à la performance de l'entreprise.

Tout poste est susceptible d'être occupé par une personne en situation de handicap, dès lors que le médecin du travail a reconnu son aptitude.

Comment définit-on un travailleur handicapé ?

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Comment se faire reconnaître travailleur handicapé ?

La qualité de travailleur handicapé est reconnue par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les demandes sont à adresser aux maisons départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

Que dit la loi ?

Embaucher des travailleurs handicapés est une obligation si l'entreprise compte au moins 20 salariés. Ainsi, la loi impose pour ces entreprises d'employer 6 % de travailleurs handicapés.

I - La situation chez Sidel Blowing & Services

L'effectif d'assujettissement déterminé au 31 décembre 2014 est pris en compte pour le calcul des 6 % est de **851 salariés**.
Sont pris en compte : les salariés en CDI, les salariés en CDD au prorata de leur temps de présence en 2014 même s'ils ont quitté la société avant le 31 décembre 2014, les temps partiels (proratisés en fonction de leur temps de présence) et les intérimaires. Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul.

6 % de cet effectif est retenu, indiquant le nombre d'unités de travailleurs handicapés devant être employées.

On parle d'unités et non de personnes car un salarié peut compter pour plusieurs unités en fonction de l'âge, des conditions d'embauche (via un CAT par exemple), du type de handicap, etc.

Pour 2014 : 6 % de 851 = 51,06 arrondies au nombre inférieur soit **51 unités**.

En 2014, **Sidel Blowing & Services emploie 17,08 unités** et **bénéficie de 3,5 unités supplémentaires** (correspondant aux salariés reconnus handicapés de plus de 50 ans).

Reste donc à employer : 51 – 17,08 – 3,5 = 30,42 unités.

L'utilisation d'organismes extérieurs permet à Sidel Blowing et Services d'obtenir des unités supplémentaires. Celles-ci restent cependant limitées à 50% de la contribution obligatoire soit pour 2014 *12,45* **unités.**

Sidel Blowing & Services doit donc s'acquitter auprès de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées) de 102 752 **euros** pour les 17,97 **unités restantes** :
17,97 x 600 (coefficient en rapport avec la taille de l'entreprise) x **9,53** euros (smic horaire au 31/12/14)

Constat : Sidel Blowing & Services ne compte aujourd'hui que 12,45 unités de travailleurs handicapés (18 personnes) alors qu'il devrait en employer à hauteur de 51 unités tout en continuant à travailler avec des organismes extérieurs ou 51 unités s'il ne travaille avec aucun organisme extérieur.

Focus sur les organismes extérieurs avec lesquels travaille Sidel Blowing & Services en 2014 :

- **ESAT Porte Océane** (ligue havraise pour l'aide aux personnes handicapées) : pour un montant de 2 608,18 euros soit 0,137 unités
- **Ateliers de Bretagne** pour un montant de 98 872 euros soit 5,187 unités
- **Atelier Picking** (entreprise de travail adapté) pour un montant de 135 621 euros soit 7,115 unités

Total : Equivalent de 12,45 unités, limité à 50% de notre obligation d'emploi (25,50 unités) soit 12,45 unités.

II – Les acteurs de l'insertion professionnelle chez Sidel Blowing & Services

- **Membres du CHSCT / partenaires sociaux** : conditions de travail
- **DRH** : accompagnement, suivi, recrutements et reclassements
- **Service médico-social (Assistante sociale, Médecin, infirmiers)** : conseil, accompagnement et suivi des démarches administratives, aménagements de poste

III - Actions menées en 2014

Campagnes de sensibilisation

- Une campagne de sensibilisation sur 2014 :« Etre HANDICAPABLE ». Cette campagne aborde le sujet de la vision du travailleur handicapé dans l'entreprise et de ses capacités au-delà des préjugés. Ou pour reprendre la définition « se dit de quelqu'un capable de réaliser une tâche une action ».Cette campagne a été réalisée par le service médico-social et le service RH.
- Sensi'clips : Dans le cadre de la campagne de sensibilisation, des sensi'clips de 2 minutes, abordant tous les aspects du handicap dans l'entreprise, ont été diffusés tout au long de l'année. Ces films s'inscrivent dans une démarche respectueuse des valeurs de la diversité tout en utilisant une approche humoristique pour traiter un sujet sensible.

- Semaine pour l'emploi des personnes handicapées (du 17 au 23 novembre 2014) :
    - Participation à la journée Coaching organisée par Cap Emploi et ses partenaires le 12 novembre 2014 : aider les personnes handicapées en recherche d'emploi à réussir leur entretien d'embauche. Cette participation était aussi l'occasion de renforcer le partenariat avec Cap Emploi et de partager les pratiques avec les entreprises participantes.
    - Sidel a été nominé au prix de l'exemplarité et a participé à la remise des prix organisée par l'Agefiph le 20 novembre 2014 dont le but était de faire connaître, encourager et promouvoir l'action des employeurs ainsi que le rôle des professionnels du handicap en faveur du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Accessibilité des locaux

L'aménagement et l'accessibilité au site se poursuit selon un calendrier basé sur la rénovation des bâtiments.

Maintien dans l'emploi

Suite à la visite médicale, une aptitude avec ou sans restriction temporaire ou définitive au poste de travail peut être émise par le médecin du travail. De ces restrictions découle l'aménagement du poste de la personne concernée.

L'organisation du travail

Lorsque des aménagements peuvent être de nature à faciliter l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Temps de travail et organisation de service

Les horaires peuvent être adaptés en fonction des obligations extérieures au travail de la personne en situation de handicap et/ou comporter des temps de repos en cours de journée. A cet effet dans le respect du secret médical, le médecin du travail examinera les contraintes que connait la personne en situation de handicap et transmettra à la Direction des Ressources Humaines ses propositions d'aménagement d'horaires.

Changement de poste

Le médecin du travail et la Direction des Ressources Humaines se concertent pour statuer sur les postes potentiels pouvant répondre aux contraintes liées à la situation de handicap de la personne.

L'équipement de travail

Des équipements de travail allant de postes bureautiques (fauteuils spécifiques, lampes, matériel informatique, téléphonie…), à des postes d'ateliers où des matériels avec ou sans énergie peuvent être mis en place au cas par cas selon les besoins.

Le SAMETH 76 est intervenu également en 2014 en temps que prescripteur auprès du SIADV Normandie (Service Interrégional d'Appui aux Adultes Déficients Visuels) afin d'évaluer les aménagements nécessaires auprès d'un salarié en situation de handicap.

L'entreprise a également accompagné un salarié dans le cadre d'un reclassement (aménagement organisationnel et matériel, accompagnement professionnel : formation).

CONCLUSION :

La politique d'embauche évoluant vers une mobilité interne de façon à promouvoir les salariés en interne, il est important pour Sidel Blowing & Services de continuer à travailler avec des organismes extérieurs spécialisés et de rester vigilant au regard de l'état de santé de ses salariés.

SAMETH 76 est un partenaire incontournable dans le maintien en emploi avec qui il est important de pérenniser la collaboration.