

## **Accord du 31 mars 2026**

(Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, pour une durée déterminée de 6 ans)

### **Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

UIMM

*Syndicat(s) de salariés :*

CFE-CGC

CFDT

FO

### **Préambule**

Par le présent accord, les signataires entendent poursuivre leur politique en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie. Ils réaffirment leur mobilisation, à tous les niveaux, pour faire en sorte que les personnes en situation de handicap puissent pleinement s'insérer et se maintenir durablement dans l'emploi.

Dans un contexte de transformation des métiers et de tensions sur le recrutement, la capacité de la branche à attirer, fidéliser et développer les talents constitue un enjeu stratégique majeur. La valorisation de tous les profils, quels que soient leur parcours ou leur situation, contribue pleinement à renforcer l'image, la compétitivité et l'innovation des entreprises de la branche. Chaque personne en situation de handicap - que ce handicap soit visible ou invisible - devrait pouvoir bénéficier des mêmes opportunités d'accès, de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle, indépendamment de sa situation.

Pour ce faire, les signataires s'engagent à poursuivre le développement d'une politique de branche destinée à accompagner et sensibiliser les entreprises et leurs salariés au handicap, à orienter et insérer les personnes en situation de handicap vers les métiers industriels et à renforcer les actions pour les maintenir en emploi. Dans ce cadre, ils accordent une attention particulière à la prévention de la désinsertion professionnelle, à la détection des situations de travail et des environnements professionnels de nature à remettre en cause leur maintien dans l'emploi dans les entreprises.

Les signataires réaffirment en outre que la non-discrimination fondée sur le handicap et l'égalité de traitement entre tous les salariés sont des principes essentiels, garants de la cohésion et de la performance collective, et constituent un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises. Chaque salarié peut accéder à l'emploi, s'y maintenir et y évoluer dans des conditions

équitable, grâce à des environnements de travail inclusifs et, le cas échéant, à des aménagements ou adaptations destinés à garantir une égalité de traitement réelle et effective.

Convaincus que l'inclusion des personnes en situation de handicap constitue un enjeu stratégique pour les entreprises et la société, les signataires entendent renforcer une politique volontariste et durable en faveur de l'insertion, du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, et ainsi prévenir toute forme de discrimination et d'inégalité liée au handicap.

En outre, les signataires reconnaissent que la situation des salariés proches aidants qui ont à leur charge un enfant, un conjoint ou un ascendant handicapé, peut impacter leur vie professionnelle. Conscients que la question de l'aide dépasse néanmoins le périmètre du présent accord, ils conviennent d'en échanger dans le cadre d'une réunion paritaire dédiée en vue de partager la législation applicable et d'envisager les suites à donner.

Enfin, les signataires soulignent l'importance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé comme outil de sécurisation du parcours professionnel. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée par la MDPH, constitue l'un des principaux dispositifs permettant d'accéder au statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH), mais n'en est pas la seule voie. Il est rappelé que la qualité de bénéficiaire de l'obligation recouvre ainsi plusieurs situations prévues par la loi (travailleurs reconnus handicapés, titulaires d'une pension d'invalidité, victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), anciens militaires invalides, ...).

Résolument persuadés que l'inclusion constitue un levier d'innovation sociale, les signataires souhaitent placer l'inclusion des personnes en situation de handicap au cœur de leur politique sociale et de leur attractivité. Ils entendent collectivement améliorer l'accès, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du code du Travail, en particulier des salariés âgés de 50 ans et plus, avec l'ambition d'atteindre un taux d'emploi direct de 5 % - hors majoration relative aux seniors - à l'horizon 2032.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'obligation d'emploi des entreprises prévue aux articles L. 5212-1 et suivants, et, dans la continuité des principes de la branche en matière de handicap édictés à l'article 8 de la Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Titre I – Diagnostic de branche : état des lieux**

### **article 1. Diagnostic de branche**

L'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie. Ce diagnostic est issu de l'exploitation, par la DARES, des données disponibles issues de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

(DOETH) des entreprises de la métallurgie. Il est déposé sur l'espace « handicap » du site internet commun des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications » et fait l'objet d'une actualisation annuelle.

A partir des données disponibles, le diagnostic quantitatif laisse ressortir les caractéristiques suivantes au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L. 5212-1 et suivants du code du Travail.

#### **article 1.1. Entreprises et effectifs concernés par l'obligation d'emploi**

Selon les données fournies par la DARES, en 2024, 8 177 entreprises de la branche sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sur les 111 300 entreprises assujetties en France, soit 7,3 % des entreprises.

Ces entreprises comptent 1 123 317 salariés en équivalents temps plein, soit 9,1 % des effectifs salariés ETP pour la France entière (12 334 600).

56,6 % des entreprises assujetties de la branche emploient moins de 50 salariés (64,3 % pour la France entière).

#### **article 1.2. Taux d'emploi**

En 2024, le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les entreprises assujetties de la branche s'élève à 66 284 (50 739 équivalents temps plein) contre 720 800 en France (490 400 équivalents temps plein).

Le taux d'emploi direct, en équivalents temps plein, dans les entreprises assujetties de la métallurgie s'établit, en 2024, à 4,5 %. Ce taux est identique au taux consolidé pour l'ensemble de l'industrie et supérieur au taux constaté pour la France entière égal à 4 %. En prenant en compte la majoration (1,5) qui concerne les bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus, ce taux d'emploi direct en équivalents temps plein est porté à 6 %, contre 5,9 % pour l'industrie et 5,1 % pour la France entière.

Ce taux d'emploi direct, en équivalents temps plein, varie selon les tranches d'effectifs. Il est égal à 3,6 % (4,7 % en taux majoré) dans les entreprises de 20 à 49 salariés, 4,2 % (5,5 % en taux majoré) dans les entreprises de 50 à 99 salariés, 4,2 % (5,6 % en taux majoré) dans les entreprises de 100 à 249 salariés, 4,6 % (6,1 % en taux majoré) dans les entreprises de 250 à 499 salariés et 4,9 % (6,5 % en taux majoré) dans les entreprises de 500 salariés et plus.

### **article 1.3. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

En 2024, 30 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la métallurgie sont des femmes et 70 % des hommes, soit une sur-représentation des femmes au regard de leur poids dans l'ensemble de l'effectif salarié de la branche à fin 2022, de 24 %.

La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par tranche d'âges est la suivante : 62 % sont âgés d'au moins 50 ans, 24 % sont âgés de 40 à 49 ans, 12 % sont âgés de 25 à 39 ans et 2 % ont moins de 25 ans.

La répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par CSP est la suivante : 60 % sont des ouvriers, 20 % sont des professions intermédiaires, 14 % sont des cadres et 6 % sont des employés.

Enfin, 1 040 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont titulaires d'un contrat en alternance, dont 919 apprentis.

### **article 2. Etat des lieux qualitatif**

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif, les signataires conviennent de réaliser une étude ayant pour objet d'identifier les freins et les leviers à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans la branche, notamment dans les entreprises de moins de 250 salariés soumises à l'obligation d'emploi.

Le cahier des charges de cette étude qualitative, ainsi que son suivi, seront réalisés par le GTP Observations, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord.

## **Titre II – Priorités de la branche**

Les signataires estiment qu'une politique inclusive des personnes en situation de handicap ne peut être traitée de manière efficace et durable que si elle est ancrée dans chacune des actions menées dans la branche.

C'est pourquoi, ils conviennent de veiller à ce que les thématiques de l'insertion, de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap soient traitées dans tous les travaux paritaires menés par la branche au niveau national et territorial, et en particulier :

- dans les travaux menés par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ou, par délégation, ses groupes techniques paritaires ;

- dans les travaux menés par les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ;
- dans les supports et outils produits par la branche.

La CPNEFP est garante de l'application du présent titre. A cette fin, elle peut formuler toute recommandation utile aux instances paritaires de la branche. Les recommandations formulées par la CPNEFP font l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22.

### **Titre III – Information, sensibilisation et communication en matière de handicap**

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre leurs actions respectives d'information, de sensibilisation et de communication en matière de handicap.

#### **article 3. Actions de sensibilisation et de communication**

La branche met en œuvre des actions de sensibilisation et de communication visant à promouvoir une culture inclusive et à favoriser l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Ces actions visent à informer et sensibiliser les entreprises et les salariés, dans l'objectif de créer une dynamique collective en faveur de la culture inclusive en matière de handicap. Elles contribuent, en outre, à faire connaître la diversité des métiers industriels et à valoriser leur accessibilité aux personnes en situation de handicap. Elles s'appuient, à ce titre, sur les événements qui promeuvent les métiers industriels, tels que la semaine de l'industrie, Worldskills, Abilympics - sa déclinaison pour les jeunes en situation de handicap - ou encore Forindustrie.

Elles visent à favoriser la sensibilisation autour du handicap en rappelant que la qualité de l'accueil et de l'accompagnement joue un rôle déterminant dans l'intégration professionnelle. Il s'agit de sensibiliser les employeurs, les ressources humaines, les managers de proximité et leurs équipes ainsi que les représentants du personnel, avec une attention particulière sur la sensibilisation des équipes et managers lorsqu'un salarié au sein de leur équipe est reconnu travailleur handicapé.

Ces actions accordent une attention à la sensibilisation aux différentes formes de handicap, en particulier aux handicaps invisibles, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes. Elles mettent en évidence l'intérêt, pour les salariés concernés, d'engager une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, en soulignant les bénéfices pour les salariés concernés comme pour les entreprises, comme décrit à l'article 11.

Les actions de sensibilisation et de communication visent également à valoriser celles prévues par le présent accord et à en renforcer leur lisibilité. À ce titre, elles comportent notamment une information sur les aides, dispositifs et accompagnements mobilisables par les entreprises tels que visés à l'article 8, les modalités pratiques d'accès à ces aides, le recrutement de personnes en

situation de handicap, l'intérêt du recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) et mettent en lumière le rôle des acteurs visés à l'article 10, ainsi que l'offre de services de l'Agefiph visée à l'article 20. Elles mettent, enfin, en visibilité les actions finançables dans le cadre du degré élevé de solidarité (DES) du régime *Cœur industrie*, ciblant les aides aux personnes en situation de handicap.

Les actions de sensibilisation et de communication sont déployées de manière continue tout au long de l'année, au moyen d'actions récurrentes comprenant le déploiement d'outils et de supports, et s'articulent autour de temps forts identifiés, en particulier à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui constitue un moment privilégié de mobilisation collective de la branche, ou encore, à l'occasion des « DuoDay », de journées portes ouvertes au sein des Pôles formation UIMM, ou des « job dating » organisés en territoire.

L'espace « handicap » du site internet visé à l'article 1 met en visibilité les principales actions menées. En outre, un suivi et un bilan de ces principales actions sont réalisés dans les conditions prévues à l'article 22.

Enfin, afin de valoriser les bonnes pratiques d'entreprises handi-accueillantes, le groupe technique paritaire « Handicap » réalise un guide comprenant des témoignages et actions exemplaires, en particulier en matière d'handicap invisible.

#### **article 4. Création d'un évènement paritaire**

Un évènement paritaire consacré au thème de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche est organisé sur la durée de l'accord. Cet évènement a pour objectif de créer une dynamique et de favoriser l'essaimage des bonnes pratiques, en valorisant les entreprises « handi-accueillantes » et en partageant les expériences et actions exemplaires menées, en particulier, par les référents handicap et par les différents partenaires.

### **Titre IV – Orientation, accès à l'emploi et insertion professionnelle**

#### **article 5. Objectif**

Les signataires se fixent pour ambition de poursuivre la progression du taux d'emploi direct en équivalents temps plein de salariés en situation de handicap dans les entreprises assujetties de la branche en vue de porter ce taux, à l'horizon 2032, de 4,5 % à 5 % hors majoration relative aux bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus, et de 6 % à 7 % avec cette majoration.

La CPNEFP, ou par délégation le groupe technique paritaire « Handicap », suit annuellement l'évolution de ces deux indicateurs, par taille d'entreprise, avec une attention particulière sur leur progression dans les PME de moins de 250 salariés.

## **article 6. Orientation professionnelle**

Afin d'orienter les personnes en situation de handicap vers les entreprises de la branche, il est nécessaire de faire connaître les métiers, les besoins en recrutement des entreprises industrielles et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie, et, d'accompagner les personnes en situation de handicap dans la découverte de ces métiers.

Pour y parvenir, les actions menées par la branche sont poursuivies auprès des différents conseillers et prescripteurs de l'orientation professionnelle, en particulier auprès des Cap Emploi, des missions locales, de France Travail, de l'Apec, des autres opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'auprès des établissements de l'enseignement scolaire, secondaire et supérieur. La CPNEFP et les CPREFP s'assurent que toutes les conventions nationales et territoriales entrant dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie comprennent un volet dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap. Un suivi des conventions conclues est effectué dans les conditions prévues à l'article 22.

En outre, les entreprises et les Pôles formation UIMM veillent, en lien avec leur référent handicap, à favoriser l'accueil des personnes en situation de handicap dans tout parcours de découverte des métiers industriels (visites d'entreprises, journées portes ouvertes, stages d'observation, périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)...).

## **article 7. Insertion professionnelle et recrutement**

Afin de faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche, les offres d'emploi publiées sur le site internet [www.lindustrie-recrute.fr](http://www.lindustrie-recrute.fr) sont agrégées sur les espaces « emploi » des sites internet de l'Agefiph et de France travail.

Depuis le début de l'année 2025, près de 19 000 offres d'emploi issues du jobboard *lindustrie-recrute.fr* ont ainsi été transmises en vue de leur publication sur l'espace emploi de l'Agefiph. Plus de 500 d'entre elles ont fait l'objet d'un dépôt de candidature par près de 600 candidats ayant postulé depuis le site internet de l'Agefiph. Ces informations font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

Les entreprises sensibilisent les salariés en charge du recrutement à la connaissance de l'environnement du handicap en milieu professionnel, à la reconnaissance des situations de handicap et au principe de non-discrimination à l'embauche.

Elles peuvent s'appuyer, en particulier, sur les bonnes pratiques en la matière partagées par les entreprises « handi-accueillantes » et recensées dans le guide visé à l'article 3 . Ces entreprises sont valorisées dans la branche à l'occasion des actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 et de l'évènement paritaire visé à l'article 4.

En outre, afin d'inciter les entreprises à recruter des personnes en situation de handicap et de valoriser l'action exemplaire des entreprises « handi-accueillantes », les signataires demandent aux pouvoirs publics la création d'un bonus pour toute entreprise dont le taux d'emploi de personnes en

situation de handicap est supérieur à 6 %. Ce bonus pourrait prendre la forme d'un allègement de cotisations sociales applicables à tout nouveau contrat de travail conclu avec un salarié en situation de handicap ou d'une aide financière supplémentaire dédiée à l'accessibilité et à l'aménagement de postes de travail.

## **article 8. Aides à l'emploi des personnes en situation de handicap**

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en visibilité l'ensemble des aides à l'emploi des personnes en situation de handicap, en particulier les aides de l'Agefiph, les aides au recrutement d'apprentis handicapés, ainsi que les aides mises en place par les partenaires sociaux de la branche. Il s'agit, d'une part, d'une majoration par l'Opcv 2i du forfait de prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans les conditions fixées par la CPNEFP restreinte, et d'autre part, des aides sociales dont peuvent bénéficier, sous conditions, les salariés en situation de handicap de la branche dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime *Cœur industrie*. A ce titre, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité d'étudier le développement d'actions en faveur des salariés en situation de handicap dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime *Cœur industrie* et renvoient à la Commission Paritaire de Suivi du régime (CPS) le soin d'y travailler. Les actions financées dans ce cadre font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

Enfin, il est rappelé l'existence de dispositifs et d'outils d'information et d'accompagnement, notamment la plateforme nationale « *Mon Parcours Handicap* », destinée à faciliter l'accès aux droits, aux démarches et aux ressources utiles pour les personnes en situation de handicap.

## **Titre V – Maintien dans l'emploi, formation et reconversion professionnelle**

### **Section 1 – Maintien dans l'emploi**

#### **article 9. Principes généraux de prévention**

L'accord national du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail constitue le cadre de référence applicable à l'ensemble des salariés de la métallurgie.

Ses dispositions, visant à promouvoir l'amélioration des conditions de travail en conciliant les aspirations des salariés avec les enjeux techniques et économiques, inscrivent la qualité de vie et des conditions de travail, dont la santé et la sécurité au travail constituent un élément essentiel, comme facteur de performance pour l'entreprise.

Conformément à l'article 3.3 de l'accord national du 7 février 2022, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures fixées à l'article L. 4121-1 du code du travail sur le fondement des neuf principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2 du même code. Cette hiérarchie des mesures de prévention s'impose à toutes les entreprises et s'applique à l'ensemble des salariés sans

distinction, y compris ceux en situation de handicap. Cette démarche implique notamment d'évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités et d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production.

L'employeur agit également dans le respect des dispositions du Code du travail relatives à l'aménagement et l'utilisation des lieux de travail, notamment les postes de travail pour l'ensemble des salariés, y compris ceux en situation de handicap.

L'employeur assure la mise en œuvre d'un suivi individuel adapté de l'état de santé des salariés, notamment en situation de handicap, et prend en considération les aménagements et adaptations du poste de travail préconisées par le médecin du travail. À cet effet, l'employeur peut mobiliser la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle et, en tant que de besoin, le service social du travail du service de prévention et de santé au travail interentreprises ou celui de l'entreprise.

En ce sens, une coopération entre la cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle des services de prévention et de santé au travail interentreprises et l'ensemble des acteurs concernés est nécessaire, dans le cadre prévu par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021.

## **article 10. Détection et suivi de l'évolution des handicaps**

### **article 10.1. Rôle du Comité social et économique et autres instances amenées à traiter du handicap**

Le comité social et économique (CSE) et, lorsqu'elle existe, la commission santé, sécurité et des conditions de travail ou toute autre commission amenée à traiter des questions de handicap, contribuent à la mise en œuvre, dans les entreprises de la branche, d'une politique favorable à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Ces instances veillent, dans le cadre de leurs prérogatives, à la prise en compte des besoins spécifiques des travailleurs en situation de handicap, notamment en matière d'accueil, de conditions de travail, de prévention des risques professionnels et d'adaptation des postes.

Le CSE et les éventuelles commissions en charge des questions de handicap encouragent également toutes démarches visant à sensibiliser l'ensemble du personnel et à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux.

Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur examine l'opportunité de mettre en place, au sein du CSE, un référent handicap choisi parmi les membres du comité.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de deux cent cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

## **article 10.2. Rôle des référents handicap**

Les référents handicap ont un rôle pivot dans l'information, l'orientation, l'accompagnement et la prévention de la désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

Ils contribuent à la coordination des actions menées avec l'ensemble des acteurs du handicap en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi, ainsi qu'à la promotion et à la mise en œuvre d'une politique ressources humaines inclusive.

Les référents handicap UIMM qui exercent au sein des chambres syndicales territoriales et des Pôles formation UIMM ont pour missions principales l'information et la sensibilisation en matière de handicap, l'accompagnement des entreprises et des personnes en situation de handicap dans leur demande de « reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH), le recueil des besoins d'accessibilité et de compensation du handicap ainsi que la collaboration avec les partenaires du handicap. A ce titre, ils constituent le relai entre la personne en situation de handicap, l'entreprise, le Pôle formation et les différents acteurs institutionnels et associatifs du handicap. Afin de faire connaître leurs missions principales et de permettre leur identification, un annuaire des référents handicap du réseau UIMM est constitué.

## **article 10.3. Rôle des managers et des équipes**

Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap repose sur l'implication conjointe de l'entreprise, des managers de proximité et des équipes de travail.

À ce titre, les managers jouent un rôle essentiel dans la prévention et l'accompagnement individualisé. Ils contribuent à créer un environnement inclusif, à faciliter le dialogue et l'expression des besoins, à identifier les signaux de fragilité et à mettre en place, le cas échéant, les aménagements adaptés.

L'entretien de parcours professionnel est l'occasion d'identifier, avec le salarié reconnu travailleur handicapé, les évolutions éventuelles de son handicap ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail à ces évolutions. A cette fin, l'employeur veille à sensibiliser les managers sur la thématique du handicap et à les former, en particulier à la non-discrimination.

En outre, les équipes de travail contribuent pleinement à cette dynamique inclusive reposant sur la coopération, la compréhension des différences et la lutte contre les stéréotypes et les discriminations.

## **article 10.4. Rôle de la branche**

La mobilisation de tous les acteurs visés au présent article 10 est un facteur clé de réussite des politiques de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en avant leur rôle déterminant et encouragent, en particulier, les entreprises à déployer ce type d'actions à leur niveau.

Afin de constituer une dynamique paritaire de réseau, les référents handicap des organisations syndicales représentatives, lorsqu'ils existent, sont invités à participer à l'évènement paritaire visé à l'article 4 ainsi qu'à tout évènement paritaire de branche sur le thème du handicap. En outre, l'UIMM examine les modalités de participation des référents handicap des organisations syndicales à une journée nationale annuelle d'échanges de bonnes pratiques et de partage d'expériences entre référents handicap du réseau UIMM.

A cette fin, les fédérations nationales des organisations syndicales représentatives dans la branche communiquent à l'UIMM l'identité des référents handicap qu'elles souhaitent associer aux évènements prévus à l'alinéa précédent, dans la limite d'un par organisation syndicale représentative.

Les salariés référents handicap ainsi désignés pour participer à l'évènement paritaire visé à l'article 4 ainsi qu'à tout évènement paritaire de branche sur le thème du handicap, et à la journée nationale UIMM d'échanges de bonnes pratiques bénéficient d'une autorisation d'absence sans diminution de rémunération, ainsi que du remboursement, par l'employeur, de leurs frais de déplacement.

## **article 11. Accompagnement dans les démarches administratives**

La démarche tendant à la reconnaissance du handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié. Cette démarche est cependant indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur handicapé bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

La reconnaissance du statut de travailleur handicapé s'effectue auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Dans l'entreprise, le service des ressources humaines, ou le référent handicap s'il existe, sont les interlocuteurs privilégiés pour accompagner les salariés qui le souhaitent dans la constitution de leur dossier. De même, les référents handicap des chambres syndicales territoriales et des Pôles formation de l'UIMM apportent leur soutien à cette démarche.

Afin de faciliter la réalisation des formalités administratives de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou leur renouvellement, les salariés susceptibles d'être reconnus travailleurs handicapés bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence d'une journée maximum, fractionnable par demi-journées, pour se rendre au rendez-vous médical préalable à la constitution d'un dossier de RQTH ainsi qu'à la MDPH. Pour en bénéficier, le salarié informe son employeur de sa démarche en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en évidence l'intérêt, pour les salariés concernés par un handicap visible ou invisible, d'engager une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, afin de faciliter l'accès aux aménagements à la compensation de leur situation de handicap et au maintien dans l'emploi. En outre, les signataires conviennent de mener une action auprès des pouvoirs publics et des acteurs du handicap en vue de

rechercher une simplification des démarches de RQTH et une meilleure visibilité et lisibilité des aides et accompagnements existants.

## **article 12. Aménagements et accompagnements individualisés**

Conformément aux principes légaux applicables aux travailleurs handicapés visés à l'article L.5213-6 du Code du travail, l'employeur met en œuvre les aménagements raisonnables, appréciés individuellement, pour permettre l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi des personnes en situation de handicap, sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées au regard de l'aide du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. Il peut s'agir, par exemple, de l'aménagement du poste de travail, de l'organisation du travail, du temps de travail et, lorsque l'activité le permet, du recours au télétravail.

A ce titre, les signataires rappellent que le télétravail peut constituer un outil d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et de prévention de la désinsertion des salariés en situation de handicap. Ils encouragent les entreprises à examiner avec une attention particulière les demandes de recours au télétravail formulées par des salariés en situation de handicap, notamment lorsqu'elles s'inscrivent dans une démarche d'aménagement du poste ou d'organisation du travail, sous réserve de la compatibilité avec les exigences liées au poste et à l'organisation de l'entreprise. La pratique du télétravail reste soumise au principe du double volontariat.

Enfin, il est rappelé aux entreprises qu'elles peuvent, le cas échéant, mobiliser les financements de l'Agefiph à cette fin.

## **article 13. Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus**

Selon le diagnostic quantitatif visé à l'article 1.2, 62 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche, sont, en 2024, âgés d'au moins 50 ans. Ce pourcentage est amené à évoluer à la hausse, compte tenu de l'allongement de la durée des carrières professionnelles.

Dans ce contexte, les entreprises accordent une attention particulière au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus jusqu'à leur départ à la retraite et prennent, le cas échéant, les mesures adaptées d'aménagement et d'accompagnement individualisés parmi celles décrites à l'article 12.

Le taux d'emploi des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap et les formations avec financement mutualisé (Opco 2i) dont ils bénéficient font l'objet d'indicateurs à suivre en application de l'article 21.

## **article 14. Reclassement en cas d'inaptitude**

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions légales relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

A ce titre, au cours de cette recherche de reclassement, tout salarié en situation de handicap peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle dans les conditions de l'article L. 5213-3 du Code du travail et conformément aux préconisations du médecin du travail.

## **Section 2 – Formation professionnelle**

### **article 15. Développement des compétences et gestion des carrières**

Les salariés en situation de handicap bénéficient des possibilités d'évolution de rémunération, d'accès à la formation et d'évolution de carrière identiques à celles des autres salariés. Ils accèdent, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation relevant du plan de développement des compétences, et bénéficient d'un accès à tous les dispositifs de formation professionnelle continue.

### **article 16. Réduction des risques de désinsertion professionnelle**

Dans l'objectif de réduire les risques de désinsertion professionnelle, les signataires rappellent que le « projet de transition professionnelle » à l'initiative du salarié, et la « période de reconversion » à l'initiative de l'employeur ou du salarié, constituent deux dispositifs mobilisables pour accompagner les mobilités professionnelles. Les salariés en situation de handicap intéressés par une démarche de reconversion individuelle peuvent solliciter l'appui d'un conseil en évolution professionnelle, en particulier Cap emploi.

En outre, lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur handicapé à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions légales relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Enfin, les signataires rappellent que le dispositif de période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peut être mobilisé pour les salariés en situation de handicap dans le cadre d'une démarche de maintien dans l'emploi ou de reconversion professionnelle.

## **article 17. Actions spécifiques dans la branche**

### **Article 17.1 Accueil des personnes en situation de handicap dans les Pôles formation UIMM**

La branche encourage les organismes de formation à anticiper et à mettre en œuvre les aménagements spécifiques en vue de faciliter l'accès aux personnes en situation de handicap.

Les Pôles formation UIMM constituent des acteurs reconnus, dans la branche, en matière d'insertion professionnelle et de développement des compétences. Ils s'engagent à favoriser l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap en développant des parcours pédagogiques adaptés, grâce à des modalités de formation individualisées prenant en compte les besoins spécifiques liés au handicap. Il s'agit, en particulier, d'adapter les rythmes de formation, de permettre l'accueil en discontinu ou à temps partiel, ainsi que le recours à des modalités pédagogiques et d'évaluation aménagées.

Afin de soutenir cette dynamique et de lever les freins à l'accueil des personnes en situation de handicap, un référent « handicap » contribue, au sein de chaque Pôle formation UIMM, à la mise en place de ces modalités aménagées. Il s'appuie, autant que faire se peut, sur les partenariats conclus avec les acteurs spécialisés, notamment en vue de mobiliser les ressources et outils techniques, ainsi que les aides existantes.

Le nombre de référents « handicap » dans le réseau des Pôle formation UIMM ainsi que, lorsque la donnée est disponible, les actions de formation mises en œuvre au sein des Pôles formation UIMM au profit de bénéficiaires en situation de handicap font l'objet d'indicateurs à suivre en application de l'article 21.

### **Article 17.2 Adaptation du dispositif des certifications professionnelles de la branche**

Le « dispositif des certifications professionnelles de la métallurgie » vise à garantir l'égalité d'accès aux certifications professionnelles de la branche pour l'ensemble des candidats, y compris ceux en situation de handicap, dans le respect des compétences attendues et des exigences professionnelles attachées à ces certifications.

À cet effet, en vue de leur enregistrement au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), le groupe technique paritaire « Certifications » adapte les modalités d'évaluation des certifications professionnelles de branche (certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et titres paritaires à finalité professionnelle de la métallurgie (TPM)), de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres.

Ces adaptations peuvent notamment consister, à la demande du candidat en situation de handicap, en l'aménagement des modalités d'évaluation, incluant, par exemple, l'octroi de temps supplémentaire pour certaines épreuves, ainsi que les moyens de compensation du handicap dont le candidat pourrait bénéficier en situation de travail.

La branche veille à ce que ces adaptations s'inscrivent dans un cadre respectueux du principe d'égalité de traitement entre les candidats, tout en tenant compte des situations individuelles de handicap.

Le nombre de candidats en situation de handicap préparant l'obtention d'une certification professionnelle de branche (CQPM et TPM) et le taux de réussite font l'objet d'un indicateur à suivre en application de l'article 21.

## **Titre VI – Organisation et rôle de la branche**

### **article 18. Conclusion de partenariats ciblés**

Afin de renforcer l'efficacité des actions conduites en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, la branche décide de la mise en place de partenariats ciblés avec les acteurs institutionnels, associatifs et professionnels spécialisés dans le champ du handicap.

À ce titre, des partenariats sont recherchés avec les organismes compétents en matière d'orientation, d'accompagnement vers l'emploi, de formation professionnelle et d'appui aux entreprises, notamment l'Agefiph, le réseau Cap emploi, France Travail, l'APEC, l'UNML, les GEIQ, ainsi qu'avec le secteur adapté et protégé.

Ces partenariats ont pour objet de faciliter la mise en œuvre d'actions adaptées aux besoins des entreprises de la branche et des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la certification professionnelle, d'aménagement des situations de travail, de maintien dans l'emploi et de prévention des ruptures de parcours professionnels. En outre, afin de tenir compte de la diversité des situations territoriales et des bassins d'emploi, ces partenariats ont vocation à faire l'objet de déclinaisons régionales ou territoriales.

Une attention particulière est notamment portée aux entreprises de moins de 250 salariés, pour lesquelles ces partenariats constituent un appui essentiel. À ce titre, les actions conduites dans le cadre des partenariats visent, en particulier, à proposer des solutions opérationnelles, lisibles et accessibles, adaptées aux contraintes et aux réalités des petites entreprises.

La CPNEFP, ou par délégation le GTP « Handicap », est chargée de suivre la mise en œuvre de ces partenariats et d'en évaluer les résultats, dans les conditions prévues à l'article 22. Les CPREFP sont informées de ces partenariats.

### **article 19. Incitation au développement d'une politique de sous-traitance inclusive**

Les entreprises adaptées (EA), les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les établissements et services d'accompagnement par le travail (ESAT) constituent, pour les

personnes en situation de handicap, des environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire, et pour les entreprises, un des moyens permettant de s'acquitter de leur obligation d'emploi.

Le partenariat recherché avec le secteur adapté et protégé a notamment pour objectif d'encourager les passerelles entre le secteur adapté et protégé et les entreprises de la branche. Il prévoit, en outre, la mise en place d'un support d'information dont l'objet est de faire connaître, aux entreprises de la branche, la diversité des prestations proposées par ce secteur et les opportunités qu'il présente. Il s'agit, notamment, de la conclusion des contrats de sous-traitance ou de prestations de services, des contrats de mise à disposition d'une personne en situation de handicap par une EA ainsi que des contrats d'exercice d'une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail par un ESAT.

La mise en œuvre du présent article fait l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22.

## **article 20. Accompagnement des entreprises et groupes d'entreprises en fin d'accord agréé**

En application de l'article L. 5212-8 du Code du travail, l'accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, conclu pour une durée maximale de trois ans et renouvelable une fois, constitue un des leviers permettant à l'entreprise de mettre en œuvre une politique handicap.

Afin de pérenniser la politique handicap de l'entreprise ou du groupe sortant d'un accord agréé, les signataires rappellent que l'Agefiph propose une offre de conseil et d'accompagnement dédiée et facilite les conditions de mobilisation de ses aides financières et services. Une convention de services peut, en particulier, être conclue entre l'entreprise ou le groupe et l'Agefiph afin de formaliser les engagements.

Les actions de sensibilisation et de communication visées à l'article 3 mettent en visibilité l'offre de services de l'Agefiph.

## **Titre VII – Pilotage et suivi de l'accord**

### **article 21. Liste d'indicateurs de suivi**

Les indicateurs quantitatifs visés aux articles 1 et 5 sont actualisés et publiés chaque année sur l'espace « handicap » du site internet commun des groupes techniques paritaires « Observations » et « Certifications ». A cette occasion, le GTP handicap examine la possibilité d'ajouter de nouveaux indicateurs au regard des données disponibles.

En outre, les indicateurs ci-dessous font l'objet d'un suivi dans les conditions prévues à l'article 22.

- Nombre d'accords conclus en matière de handicap dans les entreprises de la branche, par taille d'entreprise ;
- Nombre d'offres d'emploi issues du jobboard *industrie-recrute.fr* transmises en vue de leur publication sur l'espace emploi de l'Agefiph et candidatures déposées en lien, en application de l'article 7 ;
- Nombre d'actions financées en faveur des salariés en situation de handicap dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime *Cœur industrie*, en application de l'article 8 ;
- Taux d'emploi des salariés de 50 ans et plus en situation de handicap et suivi des formations avec financement mutualisé (Opco 2i) dont ils bénéficient, en application de l'article 13 ;
- Nombre de référents « handicap » dans le réseau des Pôle formation UIMM et actions de formation mises en œuvre au sein des Pôles formation UIMM au profit de bénéficiaires en situation de handicap, en application de l'article 17.1 ;
- Nombre de candidats en situation de handicap préparant l'obtention d'une certification professionnelle de branche (CQPM et TPM) et taux de réussite, en application de l'article 17.2.

En outre, dans les conditions prévues à l'article 22, la CPNEFP, ou par délégation le GTP « Handicap », assure le suivi :

- Des recommandations relatives aux priorités de la branche formulées en application du Titre II ;
- Des principales actions de sensibilisation et de communication réalisées en application de l'article 3 ;
- Des conventions conclues dans le champ de l'information et de l'orientation vers les métiers de l'Industrie, s'agissant de leur volet dédié à l'insertion des personnes en situation de handicap, visées à l'article 6 ;
- Des partenariats conclus avec les organismes compétents en matière d'orientation, d'accompagnement vers l'emploi, de formation professionnelle et d'appui aux entreprises, visés à l'article 18 ;
- Du partenariat recherché avec le secteur adapté et protégé, visé à l'article 19.

## **article 22. Suivi annuel, bilan intermédiaire et bilan final**

Au plan national, la CPNEFP, ou par délégation le GTP « Handicap », est chargée d'un suivi annuel des actions et indicateurs prévus par le présent accord.

Au plan régional, les CPREFP suivent les actions en faveur du handicap mises en œuvre en application du présent accord.

Un bilan intermédiaire du présent accord est présenté en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) à l'échéance de la 3<sup>ème</sup> année de son application. Enfin, un bilan final est présenté devant cette même instance avant l'échéance du présent accord prévue au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 24.

## **Titre VIII – Dispositions finales**

### **article 23. Champ d'application**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

### **article 24. Durée, entrée en vigueur et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 ans.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord. Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au journal officiel de son arrêté d'extension. L'accord du 12 décembre 2013 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la métallurgie est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Les parties conviennent de se retrouver avant l'échéance de la 3<sup>ème</sup> année de son application pour envisager les aménagements éventuels, à l'appui du bilan intermédiaire visé à l'article 22, et, conclure, le cas échéant, un avenant au présent accord.

### **article 25. Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

## **article 26. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## **article 27. Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.