



Le **+** syndical



ARGUMENTAIRES POUR NEGOCIER UN ACCORD HANDICAP

L'année 2009 est l'année du
le triplement de la contribution « handicap »
versée à l'AGEFIPH en 2010.



Le + syndical



L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES



La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées **instiue une obligation de négocier** sur le thème de l'emploi des personnes handicapées.

Les arguments en faveur de la signature d'un « bon » accord

en interne



- **s'il est agréé** vaut exécution de l'obligation d'emploi
- démontre **l'implication** active de l'entreprise
- **affiche** le choix de s'intégrer dans une démarche de sécurisation du parcours professionnels
- structure de manière visible cette action
- favorise la **mobilisation des salariés** autour d'une politique dynamique et valorisante
- participe de façon **concrète et consensuel** au dialogue social
- génère un **effet positif** sur le climat interne donc une meilleure **productivité**

Les arguments en faveur de la signature d'un « bon » accord

en externe



- Démontre la **responsabilité sociale** de l'entreprise
- retombés **positives** sur l'image de l'entreprise



d'où l'importance de ne pas laisser à l'employeur le monopole de la communication sur l'accord



L'accord signé est déposé auprès du Préfet (DIRECCTE)

Version papier et électronique

L'agrément est donné en fonction des critères fixés par la loi



Et doit comporte à minima :

- Un état des lieux
- Un plan d'**embauche**
- Un programme de 1 à 3 ans qui en aucun ne peut être renouvelé par tacite reconduction
- Des objectifs **précis** et quantifiés
- pesée financière** égale au moins à la contribution AGEFIPH
- Une dynamique et une réalisation **vérifiées** à la fin de l'accord



Art- L2262-12 l' accord, agréé ou non, est créateur de droits pour les salariés handicapés de l'entreprise qui peuvent tenter une action à l'encontre des signataires

Les raisons pour ne jamais signer un mauvais accord



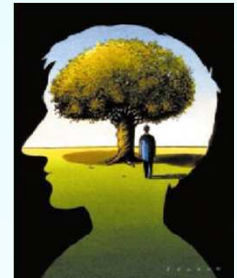
☠ La CFE-CGC engage sa responsabilité quand elle signe un accord, en aucun cas il ne peut aller à l'encontre de ses intérêts, de son discours ou à la morale.

👉 Pas plus il n'est envisageable de signer sous la pression de l'employeur

👉 Un accord handicap n'a pas pour objectif d'être un artifice pour se soustraire à la contribution AGEFIPH au motif qu'elle va tripler en 2010

👉 Un accord sans emploi à la clef n'est pas « signable »

La CFE-CGC ne peut pas prendre le risque d'être déjugé lors de l'agrément par la DIRECCTE pour toutes ces raisons !



N'hésitez pas à communiquer sur votre "NON" signature.

Recommandations de la



pour un bon accord

veiller à respecter l'esprit de la loi :

tendre à recruter 6% de salariés handicapés par une évolution constante dans un délai raisonnable

veiller à ce que cet accord concerne directement la population que nous représentons : **l'encadrement** (nous sommes les seuls à avoir cette approche)

veiller à ce qu'il est une « pesée financière » sincère et crédible non détourné de sa destination : l'insertion ou le maintien à l'emploi de salariés

C'est l'occasion de démontrer concrètement notre attachement à lutter contre la discrimination et aux valeurs humanistes que nous défendons



ET SURTOUT N'HESITEZ PAS A DEMANDER L'AVIS DU SERVICE JURIDIQUE DE VOTRE FEDERATION OU A DEFAUT CELUI DE LA CONFEDERATION ... BIEN AVANT LA DATE DE LA SIGNATURE EVENTUELLE !