



Le + syndical

**ARGUMENTAIRES POUR
NEGOCIER UN ACCORD HANDICAP**

L'année 2009 sera l'année qui va compter pour
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
- choix affiché 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 (DDTEFP)

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 déjuger lors de l'agrément par la DDTEFP pour toutes ces raisons !

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

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 !