

LES « PLUS » DANS L'ACCORD D'ENTREPRISE POUR LA CFE-CGC

Aspects juridiques

1- Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

Veillez à l'insertion de la « déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés » et du bilan dans l'accord car cela entraîne des obligations pour l'employeur.

Le bilan doit servir à la compréhension de la déclaration.

2- Imposer le suivi de l'accord

Élément essentiel de l'accord !

Il est indispensable d'**inscrire dans l'accord la mise en place d'une structure spécifique**, ou d'une commission du CHSCT dédiée à cette thématique, qui **contrôlera la mise en place des plans d'action de l'accord dans toutes ses dimensions**.

⇒ En tant que délégué syndical, vous devez impérativement participer à cette commission de suivi, afin de pouvoir être force de proposition.

Assurez-vous de la participation du médecin du travail, d'un membre du service de santé au travail, du représentant du CE, si vous êtes majoritaire du secrétaire du CHSCT et éventuellement d'une assistante sociale...

- **Périodicité des réunions :**

Une fois composée, il faut établir la fréquence des réunions qui sont souvent peu nombreuses.

La fréquence idéale serait d'une fois par trimestre.

- **Missions de la commission de suivi :**

La loi ne prévoit rien, vous devez donc donner un contenu à cette commission de suivi.

Il faut veiller à :

- discuter de la **mise en œuvre du programme pluriannuel** ;
- vérifier si l'accord est appliqué **conformément à ce qui était décidé** ;
- faire un bilan (tableau de bord et indicateurs) ;
- faire toutes les **propositions utiles** pour une mise en œuvre plus efficace ;
- exiger que cette commission soit désignée pour **élaborer la DOETH** (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) **en dehors même de l'accord collectif** ;
- **associer le comité d'entreprise ou d'établissement** à une mission de **recueil et de transmission de l'information**.

3- En cas de renouvellement de l'accord

Un accord collectif a toujours une **durée limitée de vie**, qui varie entre 2 et 5 ans. Il ne peut être reconduit de façon tacite.

- **à l'issue** de la période pour laquelle il a été validé, il convient donc d'**effectuer un bilan quantitatif et qualitatif** de l'accord précédent. L'essentiel étant d'abord de vérifier que l'**employeur a bien utilisé le budget prévu** dans l'accord ;
- l'accord doit indiquer que les parties signataires de l'accord se **réuniront au moins 3 mois avant l'expiration de l'accord**, 6 mois serait encore mieux ;
- de la même manière il convient de **rappeler dans l'accord**, conformément au droit commun des conventions collectives, que ce dernier peut toujours : :
 - être révisé : *les organisations syndicales de salariés représentatives, signataires d'une convention ou d'un accord ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'art. L. 2261-3, sont seules habilitées à signer, dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord (art. L. 2261-7*),*
 - être dénoncé par les parties signataires selon la procédure de l'art. L. 2222-6

De plus :

Les parties non signataires peuvent y adhérer selon l'art. L. 2261-3. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

- *la convention ou l'accord prévoit les conditions dans lesquelles il peut être dénoncé, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation,*
- *la convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires (art. L. 2261-9),*
- *en l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois,*

* Tous les articles cités dans ce document font référence au Code du Travail

- la dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord,
- elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire,
- lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure (art. L. 2261-10).
Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'art. L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, les dispositions de la convention ou de l'accord continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure (art. L. 2261-11).

Enfin, l'accord doit être agréé auprès de la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle.

LA COMMUNICATION

Si **vous signez l'accord**, vous devez y **intégrer un plan de communication** à visée interne et externe. Celui-ci permet de diffuser les éléments fondateurs de l'accord afin de fédérer les salariés de l'entreprise et de montrer une image positive à l'extérieur.

Plusieurs supports peuvent être utilisés :

- les formations de sensibilisation des salariés par les organisations syndicales, en utilisant des supports vidéo, des affichettes et plaquettes sur le handicap ;
- l'intranet, l'internet et les journaux internes afin d'informer sur les actions de l'entreprise en matière d'emploi des personnes handicapées fin de dynamiser le recrutement de celles-ci.

En tant que délégué syndical vous avez un rôle à jouer dans la communication de l'accord.

La direction est dans son rôle quand elle communique sur un tel accord, ne lui laissez pas le monopole !

Vos initiatives doivent être mise en valeur.

La signature de l'accord handicap, pour la CFE-CGC, doit être une occasion de mettre en valeur ses actions sur cette thématique par les voies de communication habituelles en prenant l'initiative. En effet, c'est le premier à s'exprimer qui marque les esprits !

Si vous ne signez pas l'accord et c'est toujours mieux que de signer un mauvais accord, vous devez impérativement expliquer les raisons de cette non signature en insistant sur les manquements et vos propositions.

Dans les 2 hypothèses, c'est l'occasion de démontrer concrètement l'attachement de la CFE-CGC à lutter contre la discrimination et à promouvoir les valeurs humanistes que nous défendons.

Et surtout n'hésitez pas à demander l'avis du service juridique de votre fédération ou à défaut celui de la Confédération, bien avant la date de signature éventuelle.

(Outre ce qui précède) Recommandations de la CFE-CG pour un bon accord

1. veillez à respecter l'esprit de la loi : tendre à recruter 6% de salariés handicapés par une évolution constante dans un délai raisonnable ;
2. veillez à ce que cet accord concerne directement la population que nous représentons : l'encadrement (nous sommes les seuls à avoir cette approche) ;
3. veillez à ce qu'il ait une « pesée financière » sincère et crédible non détournée de sa destination : l'insertion ou le maintien à l'emploi des salariés.

Vos interlocuteurs à la CFE-CGC :

Jean-Yves Collas - conseiller accompagnement handicap

☎ 01 55 30 12 45 - 06 08 60 91 63 - ✉ collas@cfecgc.fr

Gilles Castre - conseiller technique Agefiph

☎ 01 55 30 12 55 - ✉ castre@cfecgc.fr