



*Le + syndical*

Janvier 2009

## **NEGOCIATION 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.



*Le + syndical*

## MISE EN ŒUVRE DES VALEURS FONDAMENTALES DE LA CFE-CGC

- ☞ L'humanisme
- ☞ La responsabilité
- ☞ La liberté
- ☞ L'éthique

- ☞ La solidarité
- ☞ La justice
- ☞ Le pragmatisme



# Le + syndical

## L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Obligation d'emploi : **6%** des effectifs (L5212-1 -2 -3)

**PUBLIC BENEFCIAIRES** : (L5212-13) la liste est limitative

- Les personnes reconnues handicapées par la commission « had hoc » de la maison du handicap (*ex-COTOREP*)
- Les victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle (IP\_>10%)
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les veuves de guerre, orphelins de guerre.....



*Le + syndical*

**L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

**A compter du 1er janvier 2006**

**deux nouvelles catégories :**

- **Les titulaires de la carte d'invalidité**
- **Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés**



# Le + syndical

## COMMENT REpondre A L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

- La négociation d'un accord d'entreprise, de branche ou de groupe pour l'application d'un programme en faveur des PH.
- **L'emploi direct de bénéficiaires, (option à privilégier)**
  - 👉 **Sans embauches dans l'entreprise l'accord n'est pas valable et perdrait de tout son sens**
- Des contrats avec le secteur protégé (art L.5212-6) *ESAT (MAXI 3% effectif)*
- De l'accueil de PH bénéficiaires d'un stage (art L.5212-7)
- Le versement d'une contribution à l'AGEFIPH (art L.5212-9), *solution retenue par 55% des employeurs.*



# Le + syndical

## CADRE DE LA NEGOCIATION

Calcul de la contribution pour les entreprises qui n'atteignent pas le quota de **6 %** pour chaque PH manquante

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE	CONTRIBUTION POUR 2005	CONTRIBUTION POUR 2006
750 SALARIES ET +	500 FOIS LE SMIC HORAIRE	600 FOIS LE SMIC HORAIRE
DE 200 A 749	400 FOIS LE SMIC HORAIRE	500 FOIS LE SMIC HORAIRE
DE 20 A 199	300 FOIS LE SMIC HORAIRE	400 FOIS LE SMIC HORAIRE

POUR 2007 : **1500 FOIS LE SMIC** si l'entreprise n'a accompli aucune action pour l'emploi des PH dans les 3 ans à partir à partir du 01 janvier 2006.

Cette mesure s'applique donc au titre de l'année 2009 pour les contributions à versées au plus tard le 15 février 2010.

**CELA DEVRAIT ENCOURAGER LA NEGOCIATION**

**PRESSION SUR LES SYNDICALISTES OU ATTITUDE CITOYENNE ?**



# Le + syndical

## CADRE DE LA NEGOCIATION

### Les modalités de la négociation :

#### ➤ **L'OBLIGATION DE NEGOCIER**

#### ➤ PERIODICITE DE LA NEGOCIATION

Tous les 3 ans au niveau de la branche

Annuellement au niveau de l'entreprise *puis* une fois tous les 3 ans lorsqu'un premier accord est signé.

### Objectif de la négociation :

**L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET  
LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES  
PERSONNES HANDICAPEES**



# Le + syndical

## CADRE DE LA NEGOCIATION

Cette négociation est **normalement à l'initiative** de l'employeur qui doit présenter un rapport dressant la situation des PH dans l'entreprise.

 **En cas de carence vous devez agir**

Les syndicats peuvent la provoquer et elle doit avoir lieu dans les 15 jours qui suivent la demande.



# Le + syndical

## CADRE DE LA NEGOCIATION

La négociation doit porter sur l'insertion professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes handicapées (art L 2241-7 et L 2242-1)

### Plus particulièrement sur :

- **Les conditions d'accès à l'emploi**
- **Le maintien dans l'emploi.**
- **Les conditions de travail**
- **La promotion professionnelle**
- **La formation**



# Le + syndical

## CONTENU DE L'ACCORD

**Obligatoirement :**

**Un plan d'embauche en milieu ordinaire**

**Et au moins 2 des actions suivantes**

- **Un plan maintien dans l'emploi et la prévention des risques**
- **Un plan d'adaptation aux mutations technologiques**
- **Un plan d'insertion et de formation**



*Le + syndical*

## AGREMENT DE L'ACCORD

- CONSEIL SUPERIEUR DU RECLASSEMENT PROFESSIONNEL**
- DRTEFP**



# Le + syndical

## LES PREALABLES A LA NEGOCIATION DE L'ACCORD

### 1. Consulter les différents acteurs

- Les IRP : CE – DP – CHS-CT
- Le médecin du travail

### 2 Établir un diagnostic de la situation de l'emploi des PH



# Le + syndical

## LES DIFFERENTS ACTEURS

### LE COMITE D'ENTREPRISE (CE)

- La loi prévoit que le CE ou à défaut les délégués du personnel doivent être **consultés sur toutes les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés.** (art L 2323-30)
- Le CE reçoit chaque année communication de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (art R 5212-4)
- Dans les entreprises de **plus de 300 salariés**, le CE doit pouvoir prendre connaissance tous les trimestres **des contrats passés avec le milieu protégé**, lorsqu'ils prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise (art L 2323-51)
- Dans le cadre du rapport unique (entreprises de **moins de 300 salariés**), le CE doit avoir communication **du bilan des actions** entreprises ou projetées en faveur des travailleurs handicapés en matière d'embauche, adaptation, réadaptation ou de formation professionnelle (art L 2323-47 5ème)



# Le + syndical

## LES DIFFERENTS ACTEURS

### Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

L'art 4612-1 dispose que **le 1<sup>er</sup> rôle du CHSCT** est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail ainsi que de veiller à l'observation des prescriptions réglementaires.

L'art 4612-11 **impose à l'employeur de le consulter sur les mesures prises** en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et **des travailleurs handicapés notamment sur l'aménagement des postes de travail.**

## **LA QUESTION DU HANDICAP CONCERNE TOUT PARTICULIÈREMENT LE CHSCT.**

**DES MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT  
ENTRAÎNER UN RISQUE POUR LA SANTÉ DU SALARIÉ HANDICAPÉ,  
LE CHSCT INTERVIENT POUR DONNER SON AVIS**



# Le + syndical

## LES DIFFERENTS ACTEURS

### Le médecin du travail

La loi précise que le médecin du travail **a un rôle de conseiller** auprès de l'employeur, des salariés, et des institutions du personnel.

**Celui-ci est le seul à déterminer l'aptitude de la personne handicapée à son poste de travail**

Le médecin du travail **est habilité à préconiser des aménagements de postes, d'horaires de travail** afin que le salarié puisse être maintenu dans son emploi ou reclassé dans l'entreprise, **et le chef d'entreprise est tenu de les prendre en considération** (art L. 4624-1).

**Il établit des écrits** comme la fiche d'entreprise, le plan d'activité, le rapport annuel ainsi que des courriers qui ont valeur de documents médico-légaux **sur lesquels peut s'appuyer l'action syndicale**



Le + syndical

## LES DIFFERENTS ACTEURS

La consultation de ces différents  
acteurs permet d'établir

*un diagnostic*

de la situation de l'emploi des  
personnes handicapées



# Le + syndical

## L'ETAT DES LIEUX

### UN ACCORD SE CONSTRUIT SUR LA BASE DE LA SITUATION EXISTANTE

- Ce bilan doit servir de support au rapport obligatoire que doit présenter l'employeur aux partenaires sociaux.
- C'est un bilan qui doit être qualitatif et quantitatif**

## L'ETAT DES LIEUX

### CONTENU DU BILAN :

#### Connaissance de l'entreprise

Spécificité de ou des activités, métiers  
Situation socio-économique actuelle

#### Données du bilan social

Effectif global, effectif par établissement, pyramide des âges et des qualifications, rotation du personnel, situation de l'emploi actuelle (embauche, suppression de poste, départ en retraite, type de contrats utilisés (CDD, CDI...)).

#### Bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise sur la dernière année :

- **Montant versé à l'AGEFIPH**
- **Nombre actuel de bénéficiaires** de l'obligation d'emploi

**Nature des contrats d'embauche**, types de poste tenus (contenu du travail et nature du handicap)

**Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi**, adaptation à l'emploi, accompagnement.

Historique des travailleurs handicapés dans l'entreprise



*Le + syndical*

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

**Intégrer dans l'accord des mesures qui seront comptabilisées au titre de l'obligation d'emploi :**

- **Des embauches directes**
- **Des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé**
- **Accueillir des stagiaires handicapés**



*Le + syndical*

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

**La loi impose à l'employeur de remplir l'obligation d'emploi à hauteur de 6 %**

- Chiffrer un plan d'embauche
- Calcul des effectifs
- Les outils de recrutement
- Développer les passerelles à l'embauche (stages)



*Le + syndical*

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### 1. Optimiser l'accueil et l'insertion des PH

- Mise en place d'un tutorat
- Actions de sensibilisation des collaborateurs
- Information de l'entreprise vers les salariés



# Le + syndical

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### 2. Première option : favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques

- L'engagement de mettre en place des aménagements de poste, de matériel
- Aménager l'organisation du travail : aides au transport, horaires souples
- Prévoir le reclassement ou l'aide à la reconversion en cas de licenciement collectif
- Demander au MT d'organiser un suivi spécifique des PH
- Proposer l'utilisation du télétravail
- Faciliter la reconnaissance de Th après un accident ou un état devenu handicapant



# Le + syndical

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### 3. Deuxième option : préparer les PH aux mutations technologiques de l'entreprise

- L'accès prioritaire aux formations techniques
- L'adaptation permanente au poste
- L'aide à la communication en interne



# Le + syndical

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### **4. Troisième option : prévoir des actions de formation (celles qui ne relèvent pas du plan de formation général)**

- Formation des PH
- Formation et sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise
- Nouer des partenariats avec des organismes spécialisés, des écoles, des universités.



# Le + syndical

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### **5. Travailler en collaboration avec le secteur protégé**

- La sous-traitance**
- Le détachement du salarié en ESAT vers l'entreprise**
- Mise à disposition d'aides matérielles et apports de compétences au milieu protégé**



# Le + syndical

## LE CONTENU DE L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

### 6. Les mesures d'accompagnement

- Aménagement des postes de travail
- Travaux d'accessibilité (hors de l'accessibilité légale des bâtiments)
- Horaires adaptés
- Moyens de transports adaptés ou financés
- Versement de la taxe d'apprentissage à des centres de formation spécialisés
- Prêts à des taux préférentiels
- Attribution de logements locatifs en priorité
- Autorisation ou bonification de jours d'absence....

### 7. Pour « border » l'accord

- Mettre en place une Commission de suivi
- Durée de l'accord
- Financement sur la durée de l'accord sous forme de budget
- Cellule suivi (Mission Handicap)
- Plan de maintien dans l'emploi
- Plan d'embauche et Accueil et Insertion
- Formation et Sensibilisation / Communication
- Sous-traitance
- Autres mesures
- Rôle de la mission handicap
- Rôle du correspondant handicap

**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 !**

## 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.**