

...CONTENU DE L'ACCORD



PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

S'agissant du plan de maintien dans l'emploi, pour **FO**, l'objectif est de limiter au maximum les licenciements pour inaptitude, et d'adapter autant que possible la situation de travail à la situation de handicap.

Indicateurs conseillés

- Nombre d'avis d'inaptitude ou risques d'inaptitude objectivés par un avis du médecin du travail
- Nombre de licenciements pour inaptitude
- Nombre de maintiens dans l'emploi réussis concernant des salariés handicapés en risque d'inaptitude

Exemples de revendications

- ↳ Départ progressif anticipé en retraite
- ↳ Pour les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP), prévoir des mesures spécifiques de maintien en emploi

ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE COMMUNICATION

De telles actions sont nécessaires, surtout la première année de l'accord.



Le centre de ressources de l'Agefiph met à disposition des outils personnalisables.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

D'autres mesures peuvent être inscrites dans l'accord, même si elles ne relèvent pas directement de l'objet de l'accord, par exemple des mesures en faveur des aidants (absences rémunérées, aménagement du temps de travail...). Si l'agrément est demandé, le budget alloué à ces mesures sera dissocié.



ANIMATION, PILOTAGE ET SUIVI

Exemples de revendications

- ↳ Mise en place d'une mission handicap
- ↳ Mise en place de correspondants handicap
- ↳ Implication de la chaîne hiérarchique
- ↳ Mise en place d'un comité de suivi de l'accord

BUDGET DE L'ACCORD (ACCORD AGRÉÉ)

Un document annexé à l'accord et approuvé par les partenaires sociaux doit chiffrer, de manière indicative, pour chaque année de l'accord la valeur de chaque engagement pris.

Le budget alloué aux actions de communication et de sensibilisation, à l'animation, au pilotage et au suivi de l'accord ne doit pas dépasser 25%.

Pour **FO** il faut privilégier les actions plus « directes ».

S'agissant des accords non agréés, **FO** incite à ce que des moyens soient identifiés de la même manière.

L'équilibre de l'accord dépend du secteur, de la taille, de l'histoire de l'entreprise... et des revendications FO !



Pour **Force Ouvrière**, il est indispensable de recueillir les témoignages et les demandes des personnes handicapées de l'entreprise en matière d'aménagements, d'accompagnement, d'évolution professionnelle et salariale, de formation, de temps de travail, etc. Un tract en début de négociation peut être le moyen de susciter le contact. À l'issue de la négociation, que **FO** signe l'accord ou pas, un tract d'explication est indispensable !

Pour FO, négocier sur le handicap c'est travailler à l'égalité pour ceux qui vivent avec une différence

FO

– MISSION HANDICAP –

141 av. du Maine – 75680 Paris cedex 14

Tél. 01 40 52 82 27

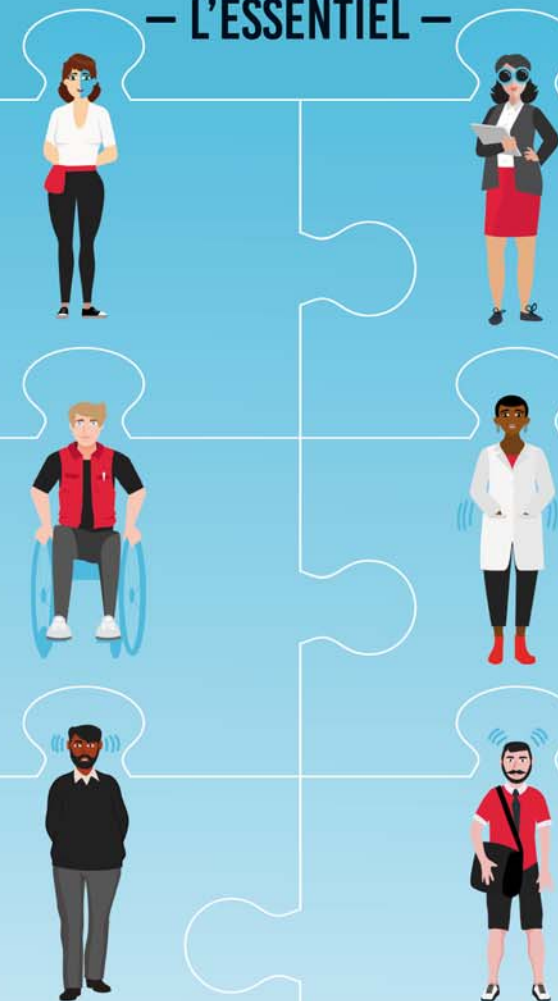
handicap@force-ouvriere.fr

@HandicapFO

handicap.force-ouvriere.org

LA NÉGOCIATION HANDICAP

– L'ESSENTIEL –



FO



Pour **FO** il est important de négocier sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette thématique doit être négociée de manière **spécifique**, que ce soit en vue d'un accord dédié au handicap ou dans le cadre d'un accord relatif à la Qualité de vie au travail (art. L 2242-1 et 17 du Code du travail).

Un accord « handicap » peut être **agrée** ou **non agrée** (de droit commun).

FO privilégie les accords de droit commun qui permettent de bénéficier de l'offre interprofessionnelle de l'Agefiph. Si le choix est fait d'aller vers un accord agrée (qui libère l'entreprise de sa contribution Agefiph), un contenu sera exigé par l'État (art. L 5212-8 et R 5212-12 à R 5212-19, du Code du travail, arrêté du 25 novembre 2019).

Pour FO, qu'il soit agrée ou non, l'important c'est le contenu de l'accord, qui doit respecter au minimum ce qui est exigé pour l'agrément :

- un plan de recrutement,
- un plan de maintien,
- un objectif de taux d'emploi,
- un objectif de recrutements,
- des moyens dédiés.

PRÉALABLE À LA NÉGOCIATION

L'état des lieux constitue la base incontournable de la négociation (art. L 2242-18). Il s'agit d'un rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il est notamment basé sur la Déclaration obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés (DOETH) des 3 dernières années.



Penser à l'autodiagnostic de l'Agefiph.

Pour un renouvellement d'accord le bilan de l'accord précédent devra être présenté.

CONTENU DE L'ACCORD...

L'accord comporte un certain nombre de chapitres et d'articles qui constituent un plan d'actions.

Pour chaque action définie dans l'accord, il faut négocier également un **objectif** précis et quantifié en spécifiant les indicateurs permettant de mesurer l'atteinte de l'objectif, les **moyens** (financiers, humains, les partenariats...) et un **calendrier** de mise en place.

PLAN D'EMBAUCHE

Pour **FO** l'accord doit conduire à augmenter le taux d'emploi de manière significative (plus de 0,5 point par an). Le plan d'embauche doit être chiffré :

- en nombre de bénéficiaires de l'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à recruter ;
- et en pourcentage du flux de recrutement global, avec un engagement minimal de recrutement en nombre de bénéficiaires de l'OETH.

Objectifs obligatoires

- Taux d'emploi visé par l'accord
- Nombre total de salariés handicapés devant être embauchés

Indicateurs conseillés

- Taux d'emploi
- Nombre de salariés handicapés embauchés
- Effort de recrutement de salariés handicapés/tout public (si possible par type de poste)
- Taux de transformation CDD vers CDI

Exemples de revendications

- ↳ Mettre en place un cursus pour former des jeunes travailleurs handicapés ou des demandeurs d'emploi handicapés aux métiers de l'entreprise
- ↳ Travailler avec l'opérateur de compétences (OPCO)
- ↳ Flécher une part de la taxe d'apprentissage à des organismes qui soutiennent l'emploi de travailleurs handicapés



PARTENARIATS

Des partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT, EA, TIH) pour soutenir l'emploi dans ce secteur.

Exemples de revendications

- ↳ Consignes à la direction des achats
- ↳ Partenariats en vue d'accueillir des personnes issues de ce secteur



ACTIONS D'INSERTION ET DE FORMATION

Pour **FO** des actions d'insertion et de formation doivent impérativement être incluses dans l'accord.

Indicateurs conseillés

- Nombre de collaborateurs handicapés ayant bénéficié d'une formation (plan de formation, période de professionnalisation, CPF, VAE...)
- Taux de formation public handicapé/tout public (si possible par type de poste)

Exemples de revendications

- ↳ Accessibilité des locaux et des postes
- ↳ Aide au logement, aide au transport
- ↳ Autorisations spécifiques pour démarches, pour soins ou suivi
- ↳ Abondement de 10 % du Compte épargne temps (CET)
- ↳ Priorité d'accès à la formation en cas de modification importante du contexte de travail

AUTRES ACTIONS

Exemples de revendication

- ↳ Vérifier l'égal accès aux promotions et l'égalité d'évolution des rémunérations.

Indicateurs conseillés

- Taux de promotion public handicapé/tout public (si possible par type de poste)
- Évolution salariale public handicapé/tout public (si possible par type de poste).