Fiche pratique : l'emploi des personnes handicapées, sujet de négociation annuelle dans l'entreprise

L'emploi des personnes handicapées est un sujet de négociation obligatoire dans les entreprises, dans toutes les structures pourvues d'au moins une section syndicale d'organisation représentative depuis 2005. Cette obligation a été renforcée par a loi Rebsamen du 17 août 2015.

Le handicap est intégré dans l'un des trois blocs de la négociation obligatoire, celui consacré à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle (article L. 2242-1 code du Travail).

La négociation porte sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées :

- Les conditions d'accès à l'emploi et donc le recrutement et les mesures correctives prises par l'entreprise pour rendre ses procédures de recrutement accessibles aux personnes handicapées.
- La formation avec l'égalité d'accès à la formation de droit commun et le droit à la formation spécifiquement développée dans le cadre de la prévention du risque d'inaptitude et de la formation aux outils de compensation.
- La promotion professionnelle, entendue comme la capacité pratique d'une personne handicapée à disposer d'une véritable carrière professionnelle, conforme à ses choix et aux opportunités de l'entreprise : indicateurs de progression…
- Les conditions de travail, rôle reconnu du médecin du travail, du manager, implication du CHSCT, action globale en faveur de bonnes conditions de travail.
- Le maintien dans l'emploi et les actions menées dans le cadre de la gestion du risque d'inaptitude : valorisation de la prévention des risques professionnels et veille aux bonnes conditions de travail, vigilance dans le cadre des arrêts maladie répétitifs ou de longue durée

Avril 2016

➔ Les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise, pour favoriser l'activité de la personne handicapée dans le service, dans l'entreprise, pour agir contre les idées reçues et les stéréotypes.

Un processus en plusieurs temps :

1

Cette négociation est organisée à l'initiative de l'employeur

Mais si ce dernier n'entame pas la négociation dans l'année, les syndicats représentatifs peuvent la provoquer. Pour cela il suffit que le délégué syndical de l'un des syndicats représentatifs envoie un courrier recommandé au chef d'entreprise en demandant cette ouverture de négociation. La négociation devra alors être initiée dans les 15 jours suivants la demande.

2

L'employeur doit présenter un rapport dressant la situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.
Ce rapport constitue la base de travail indispensable à la négociation ! Il s'agit d'une analyse quantitative et qualitative, consolidant à la fois des données photographiques chiffrées mais aussi l'héritage historique et culturel de l'entreprise et ses perspectives socio-économiques.

3

Diagnostic : enjeux, freins et objectifs

Cet état des lieux aboutira au diagnostic de l'entreprise : enjeux, freins et objectifs. L'entreprise peut se faire aider par l'Agefiph et ses partenaires durant cette phase préparatoire.

4

La négociation

Pour être force de propositions, vous devez connaître :

- ➔ les résultats de ce diagnostic,
- ➔ la législation propre au sujet mais surtout
- ➔ les thèmes qui doivent être abordés lors de la négociation.

Recommandations de la CFE-CGC

➔ Vos objectifs lors de cette négociation doivent être élaborés de manière ambitieuse mais réaliste par rapport à la situation actuelle de l'entreprise

➔ Le niveau de « maturité » de l'entreprise et des salariés sur le sujet doit être évalué afin de déterminer les actions qui devront être menées en priorité. Dans le cadre de cette évaluation, votre premier élément reste le rapport présentant la situation de l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise que votre employeur doit vous remettre.

L'entreprise pourrait être tentée par une politique unilatérale sur le handicap, sans y associer les partenaires sociaux.

En tant que DS, vous avez intérêt à faire valoir auprès de votre employeur qu'une telle négociation permettrait :

- ➔ de mettre en place une dynamique collective sur un sujet non conflictuel,
- ➔ d'imaginer des actions adaptées à l'entreprise : à son histoire, à sa culture, à son environnement technique et humain…
- ➔ de diversifier les canaux de communication sur le sujet (communication des syndicats, de la direction, des IRP).

En tant que représentant de la CFE-CGC auprès de vos collègues, et coordinateur de votre section, vous avez intérêt à faire valoir qu'une telle négociation permettrait :

- ➔ de faire progresser globalement les conditions de travail de chacun,
- ➔ de faire valoir l'action de la CFE-CGC sur un sujet porteur de sens pour tous.

Pour vous aider dans cette démarche, la CFE-CGC a mis a disposition de ses adhérents des modules formation ainsi qu'une équipe disponible pour l'accompagnement des sections pendant toute la phase de négociation.

Formation générale : Sensibilisation

- ➔ Connaissance générale de la problématique handicap
- ➔ Présentation de la loi de 2005 (lettre, esprit…)
- ➔ Identification des différents acteurs
- ➔ Rôle et capacité d'intervention des représentants du personnel dans l'entreprise (accompagnement du salarié, contrôle, négociations)
- ➔ Présentation du « réseau Handi » CFE-CGC
- ➔ Outils de communication et de sensibilisation à disposition des militants, formations

Public visé : tout adhérent.

Durée : 3 h 00

Cette formation est la première étape du cursus.

Formation perfectionnement : La négociation sur le handicap (NAO et accords spécifiques)

➔ Connaissances générales complétées des notions nécessaires à la bonne négociation d'un accord d'entreprise : les éléments d'état des lieux, les moments de la négociation, les outils d'évaluation…

Public visé : négociateurs d'entreprise (DS et DSC), de groupe ou de branche.

Durée : 3 h 00

Ces modules de formation sont organisés, par la confédération à Paris et en province, sur initiative des unions territoriales, des syndicats ou des fédérations.

Si vous avez un projet de négociation sur le sujet ou que vous êtes en cours de négociation, n'hésitez pas à nous contacter afin d'identifier au mieux vos besoins pour vous offrir la meilleure offre d'accompagnement.

Pour aller ≠ loin

La CFE-CGC propose à ses militants un guide sur le handicap au travail, il est remis à chaque participant aux modules de formation handicap. Il est également disponible sur le site intranet de la confédération

http://intra.cfecgc.org

Pour en savoir +
Mission handicap CFE-CGC
☎ 01 55 30 12 12
handicap@cfecgc.fr

59 rue du Rocher
75008 Paris

www.cfecgc.org/handi

Maquette : Sce Action et Communication Syndicales CFE-CGC - V. Bouret