



15 mai 2018

DECLARATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES

ACCORDS HANDICAP

Les organisations syndicales signataires sont naturellement très attachées à la **négociation collective** et à la signature **d'accords dédiés** au Handicap, au niveau des branches et des entreprises.

La négociation et les accords contribuent, en effet, à mieux intégrer et maintenir en emploi les personnes handicapées.

Une **augmentation du taux d'emploi** est observée pour les entreprises sous accord agréé. L'augmentation de leur taux est d'environ **0,5%** en emploi direct, et de près de **0,7%** en taux d'emploi global (emploi direct + recours à la sous-traitance EA/ESAT/TIH).

Pour autant, le **taux d'emploi des entreprises sous accords agréés** peine à **dépasser les 4,5%** et semble au contraire stagner un peu au-dessus de 4%.

Dès lors, il faut s'interroger sur les raisons de cet « essoufflement ». L'une des causes peut se trouver dans **l'effet désincitatif sur le taux d'emploi, posé par l'agrément**, notamment lors du renouvellement d'un accord agréé.

De fait, lorsque l'entreprise souhaite renouveler un accord, elle compare naturellement le budget de l'accord précédent, à la contribution qu'elle doit verser à l'Agefiph. Il est observé qu'à partir d'un taux d'emploi de 4%, le budget de l'accord demandé par les négociateurs représentants des salariés risque de dépasser substantiellement la contribution due à l'Agefiph. Dès lors, si elle dépasse 4%, l'entreprise peut être davantage intéressée à verser sa contribution à l'Agefiph, qu'à signer un accord avec un budget qui lui sera supérieur.

Par ailleurs, des accords non agréés existent. Bien que déposés auprès des DIRECCTE, ils ne font pas l'objet d'analyses, de suivi et de statistiques. Pourtant, selon nos informations, leur impact sur l'augmentation du taux d'emploi y est comparable.

Par conséquent, nos organisations estiment que le dispositif d'agrément n'est pas incitatif à augmenter le taux d'emploi, et considèrent que la plus-value de l'agrément en tant que modalité d'acquittement de l'OETH, n'est pas avérée.

Par ailleurs nos organisations contestent le fait qu'une entreprise sous accord agréé soit **totale­ment exonérée de sa contribution**, alors même qu'elle bénéficie **gratuitement** de la plupart des services et prestations mis en place et financés au travers de l'Agefiph (Cap Emploi-Sameth notamment, mais pas seulement).

Il existe dès lors une distorsion entre les entreprises qui ne sont pas sous accord agréé et qui contribuent à la mutualisation interprofessionnelle organisée par l'Agefiph, et toutes celles qui en bénéficient sans y contribuer, du seul fait de l'agrément, et surtout sans aucun lien avec leurs besoins ou leurs capacités.

DANS LES BRANCHES

Au niveau d'une **branche**, de la même façon, l'agrément d'un accord Handicap exonère l'ensemble des entreprises du ressort de la branche de leur contribution, ce qui pose un problème majeur de solidarité interprofessionnelle.

De plus, pour une branche, la mise en œuvre du budget de l'accord suppose de créer un dispositif de gestion des contributions des entreprises du ressort de la branche.

Les accords agréés de branche ont entraîné, de fait, la création d'associations de gestion qui gèrent les contributions des entreprises, et délivrent des aides et accompagnements propres à la branche. Il s'agit alors de quasi-Agefiph de branches.

Cela pose un problème de cohérence de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous notons d'ailleurs que l'agrément n'est pas souhaité par un certain nombre de branches. De fait, plusieurs branches ont décidé de s'engager et de signer des accords non agréés, ce qui n'est pas officiellement prévu. Ces branches ont le plus souvent accompagné leur accord d'une convention avec l'Agefiph, qui permet un appui à la mise en œuvre de l'accord, et ouvre la possibilité de co-financements d'actions (mission Handicap, référents ...).

En réalité, seules deux (véritables) branches disposent d'un accord agréé, dont un seul produit véritablement ses effets : celui de la Santé privée (accord OETH, avec l'association OETH).

Au vu du faible nombre d'accords agréés de branches d'une part et considérant que le thème du Handicap est un thème de négociation « verrouillable » au niveau de la branche d'autre part, nos organisations demandent la suppression de l'agrément des accords relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche.

Nous souhaitons bien entendu que les accords agréés de branche en cours soient accompagnés pour se transformer en accords de branche « non agréés », assortis le cas échéant d'une convention avec l'Agefiph qui permette la poursuite des actions dans toutes leurs dimensions.

DANS LES ENTREPRISES

Au vu de la faible dynamique portée par le dispositif d'agrément des accords d'entreprises d'une part et considérant les biais induits par ce dispositif d'autre part, nos organisations proposent la suppression de l'agrément au niveau des entreprises.

Dans le cadre de cette suppression, il est indispensable que le contenu exigé actuellement pour l'agrément des accords Handicap, soit préservé et exigé pour le respect de l'obligation de négocier en matière de Handicap : plan de recrutement, plan de maintien etc. En effet, il n'y a pas aujourd'hui de contenu opposable, dans le cadre de la négociation EP-QVT, dans les accords de droit commun sur le handicap.

Or, agréé ou pas, l'important est le contenu de l'accord, la dynamique qu'il crée et les résultats qu'il obtient.

Nos organisations revendiquent donc que le contenu actuellement exigé pour l'agrément des accords d'entreprise sur le Handicap, soit transféré dans l'ordre public pour les accords de droit commun sur le Handicap.

Nous demandons d'imposer a minima comme éléments obligatoires qui conditionnent la validité de l'accord, un **objectif en terme de taux d'emploi, et un objectif en nombre de recrutements.**

Bien entendu il faudra prévoir la sortie d'agrément des entreprises actuellement sous accord agréé, et préserver certaines dispositions prévues par les accords agréés (financement de missions handicap, référents etc.), éventuellement par conventionnement avec l'Agefiph.

Plus généralement, nos organisations seront attentives à ce que les branches et les entreprises soient incitées plus fortement à négocier et conclure des accords de droit commun sur l'emploi des personnes en situation de handicap, par un accompagnement financier de l'Agefiph permettant la mise en place et le suivi de véritables politiques de recrutement de salariés handicapés, d'insertion et de maintien dans l'emploi, ainsi que de prévention des inaptitudes.

Nos organisations estiment qu'il est temps de faire évoluer cette modalité spécifique aux accords Handicap, et cette concertation en est l'occasion.

Les discussions ouvertes en 2016, poursuivies dans le cadre du groupe de travail « accords » mené par la DGEFP, peuvent désormais trouver une traduction porteuse de progrès social pour tous, en particulier pour les personnes en situation de handicap.