

LES CLÉS

POUR NÉGOCIER UN ACCORD HANDICAP

AGRÉÉ AU TITRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)



Quand vous mettez en place, au sein de votre entreprise, un accord en faveur des personnes en situation de handicap, vous dynamisez votre politique Diversité et RSE et donnez un nouvel élan dans la cohésion des équipes.



NÉGOCIER UN ACCORD, POURQUOI ?

➤ Favoriser l'emploi de salariés en situation de handicap

- Favoriser une dynamique sociale interne et la rendre visible à l'extérieur
- Utiliser l'obligation OETH de façon positive et adaptée à l'entreprise

➤ Renforcer le dialogue social et la participation

- Dynamiser la négociation collective sur un sujet d'intérêt commun
- S'approprier avec les IRP de nouvelles ressources et compétences

➤ Initier et développer une démarche de « Diversité » et de « Responsabilité Sociétale »

- Élargir les cibles de recrutement et mieux fidéliser les salariés
- Mieux répondre aux enjeux de RSE de ses clients, partenaires et du grand public
- Sécuriser ses obligations actuelles et anticiper les évolutions futures au niveau économique, social et environnemental



Accords agréés, qui est concerné ?

- Établissements, entreprises, groupes, branche (autorité d'agrément : ministère du travail)
- Tous les secteurs d'activités : BTP, industrie, tertiaire...

La négociation d'un accord reste une action volontaire pour agir en faveur des personnes en situation de handicap.



Les accords en chiffres à la DIRECCTE – Unité Départementale du Rhône :

- 20 accords agréés*
- 231 établissements et 50 875 salariés concernés*
- Un club d'entreprises sous accords, actif et ouvert qui se réunit sous l'égide de la DIRECCTE -UD du Rhône- 2 à 3 fois par an (réunions à thème, échanges de bonnes pratiques, job dating avec CAP EMPLOI et Pôle EMPLOI, manifestations diverses...)

* état au 09.11.2016

QUEL ACCOMPAGNEMENT AVANT ET PENDANT LA DURÉE DE L'ACCORD ?

➤ Accompagnement de la DIRECCTE pour les entreprises et les partenaires sociaux

- Accompagnement tout au long du processus d'agrément : information préalable, repères pour l'élaboration et la négociation de l'accord, conseils pour mise en œuvre, bilan et renouvellement
- Pendant l'accord : diagnostic, plans d'actions sur mesure, bilan qualitatif

➤ Accompagnement des partenaires du secteur

Organismes de placement spécialisés, Handilyon Rhône (services aux entreprises), GESAT Rhône-Alpes (collaboration avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté).

COMMENT AVANCER ENSEMBLE ?

Les directions, DRH et missions handicap portent la politique handicap, définissent les options sur les différents plans d'action et pilotent la mise en place de l'accord, en lien avec les partenaires sociaux.

Les organisations syndicales s'impliquent dans l'optimisation de l'accord par des propositions aptes à concilier les besoins des personnes handicapées et des emplois.

La DIRECCTE conseille et appuie les acteurs de l'entreprise dans l'élaboration et la conclusion de l'accord (outils méthodologiques), donne accès à des « bonnes pratiques » et conseille des ressources-réseau.

LES PRINCIPAUX AXES D'ACTIONS POUR LES ACCORDS AGRÉÉS :

- Embauche**
- Insertion-Formation-Alternance*
- Maintien dans l'Emploi**
- Relations avec le secteur protégé (collaboration avec les Entreprises Adaptées, Établissements et Services d'Aide par le Travail et Travailleurs Indépendants Handicapés)
- Information-sensibilisation-communication
- Animation et pilotage de l'accord*

* indispensable
** obligatoire

PRIORITÉS 2016 – 2018 POUR LE RHÔNE ?

- Développer les recrutements via les contrats en alternance
- Renforcer le dialogue social, le rôle et l'implication des partenaires sociaux en faveur de l'emploi des salariés handicapés
- Mettre à disposition des entreprises la démarche d'amélioration continue pour conception, agrément et renouvellement des accords
- Encourager la conclusion de nouveaux accords

➤ **Votre interlocutrice à la DIRECCTE :**
Annie HUMBERT
Directrice adjointe du travail
@ annie.humbert@direccte.gouv.fr
☎ 04 72 65 57 10



À SAVOIR

Les établissements, entreprises, groupes et branches ne peuvent imputer sur le budget de l'accord que les actions en lien direct avec l'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du code du travail).

➤ TÉMOIGNAGE - Entreprise :

« Nous avons bénéficié d'un accompagnement de A à Z par la DIRECCTE ! Elle a été à notre disposition dès le départ pour nous aider à définir nos enjeux et l'intérêt même de conclure un accord agréé ; incitant à la négociation, elle nous a conseillé pour trouver la bonne mesure entre ambition et contraintes et passer à l'action avec nos partenaires sociaux. »



En signant un accord agréé vous ne versez plus de contribution à l'AGEFIPH ! Vous intégrez « votre » contribution AGEFIPH dans votre budget : vous gérez ainsi la somme correspondant à votre contribution pour faire progresser, directement ou indirectement, l'emploi des personnes en situation de handicap.

➤ TÉMOIGNAGE - représentant syndical

« La négociation de l'accord en faveur de l'emploi de salariés en situation de handicap a vraiment permis de relancer le dialogue social dans l'entreprise ; au départ nous étions surpris, mais être capable de se parler sur ce sujet où les positions n'étaient pas trop éloignées, a fait tomber les tensions, les aprioris, et aujourd'hui on peut manifester notre désaccord, sans que ce soit la rupture. Il y a même des collègues qui participent avec les RH aux actions de l'accord. »