

handicap

Changeons notre regard !



CHAPITRE 3
NÉGOCIER

L'accord d'entreprise : un moyen privilégié pour traiter du handicap dans l'entreprise.

Cette troisième bande dessinée décrit la marche à suivre pour obtenir une prise en compte optimale du handicap par les acteurs de l'entreprise.

Elle montre les avantages de l'accord d'entreprise et de la convention qui le prépare.

L'accord d'entreprise est la traduction de l'action de l'entreprise vis-à-vis du handicap. À ce titre, il libère de la cotisation Agefiph. Au-delà de l'appropriation du thème par l'entreprise, c'est cet enjeu financier qui rend l'accord attractif. Mais il peut aussi entraîner d'éventuels dérapages et détournements financiers, et le grand intérêt de cette bande dessinée est justement de pointer les aspects délicats qui doivent être continuellement présents à l'esprit des négociateurs.

Dr Bernard SALENGRO

Secrétaire national

Pôle international et santé au travail.

**CFE
CGC**

Le + syndical

et le handicap c'est :

- La mise en place d'un réseau « **référénts handicap** » : 100 pour 82 départements.
- La réorganisation du **groupe de travail interfédéral** en charge de la politique handicap.
- L'élaboration de **supports de stage** « découvertes » et « accord d'entreprise ».
- Près de 1 000 militants **formés** en 39 sessions (dont 2 formations de référénts).
- L'**élaboration** d'affiches, de fiches techniques, de mises à jour de guides.
- La mise en place du **nouveau site** dédié mi-mars 2008 (www.cfecgc.org/handi/).
- **Une communication régulière et ciblée** :

12 numéros Nouvelles du Front, destinés aux adhérents,
Compte rendu des 20 réunions interfédérales distribués largement,
1 200 clefs USB distribuées (stagiaires, réseaux).

Des insertions publicitaires dans Encadrement Magazine, Fer de Lance, Echo Chimie, Espace Médecin du Travail.

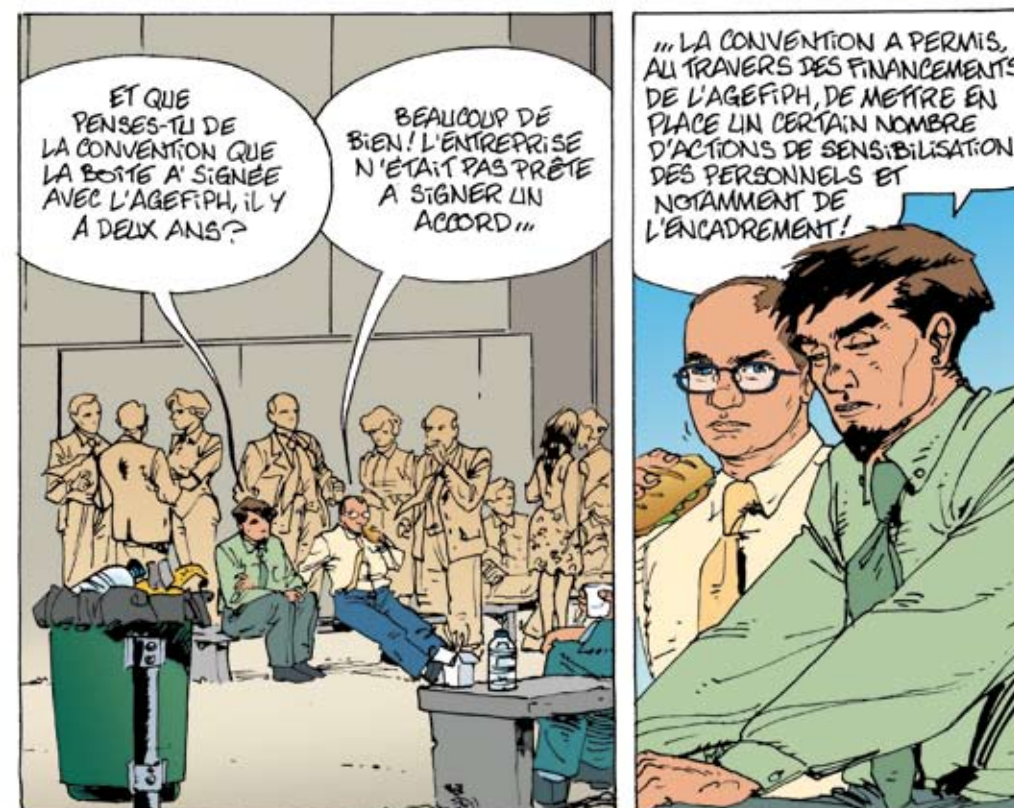
- **Des interventions** dans des colloques/tours de table.
- La tenue de **stands** : conventions, congrès.
- **Des conseils** auprès des fédérations, des syndicats et des DS sur le contenu des accords d'entreprises « handicap » à l'aide d'outils (grille de lecture, guide, fiches, entretiens téléphoniques, notes dédiées,...) avec une approche juridique et politique.
- Une réponse à toutes les **demandes individuelles**.
- La création de **tableaux de bords** : réseaux référénts, membres de l'interfédéral, gestions de distribution de matériel (affiches, clefs USB,...).
- La création d'un **log privé** destiné aux 2 réseaux handicap.

Le + syndical :

Changer le regard des salariés sur leurs collègues handicapés, mais aussi former nos délégués syndicaux à la négociation d'accords « handicap ».

© 2009

Droits de traduction et de reproduction réservés pour tous pays. Toute reproduction même partielle par quelque procédé que ce soit constitue une contrefaçon passible des peines prévues par la loi du 11 mars 1957 sur la protection des droits d'auteur.



... AUX PROBLÈMES DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP ! SENSIBILISATION DONT TU AS BÉNÉFICIE QUAND TU AS RÉINTÉGRÉ LA BOÎTE !



MM... TU AS RAISON !
JE PENSE QUE GRÂCE À CETTE CONVENTION, NOUS SOMMES MAINTENANT PRÊTS POUR NÉGOCIER UN ACCORD AVEC LA DIRECTION !



QUE T'ARRIVE-T-IL, PAUL ? ... ÇA NE VA PAS ?



C'EST RIEN... C'EST MON CALICHEMAR !
TON CALICHEMAR ? ...



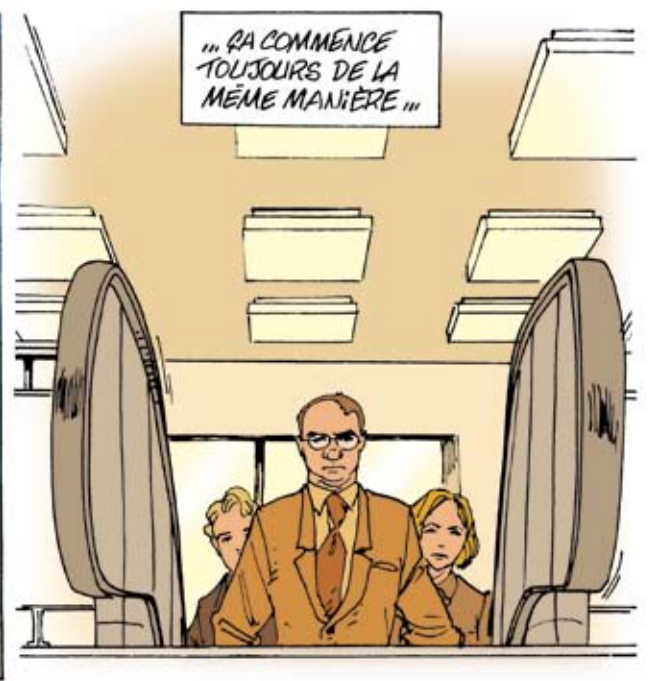
C'EST ÇA... ON VIENT DE PARLER D'ACCORD ET, DEPUIS UNE SEMAINE, JE FAIS CHAQUE NUIT LE MÊME RÊVE...

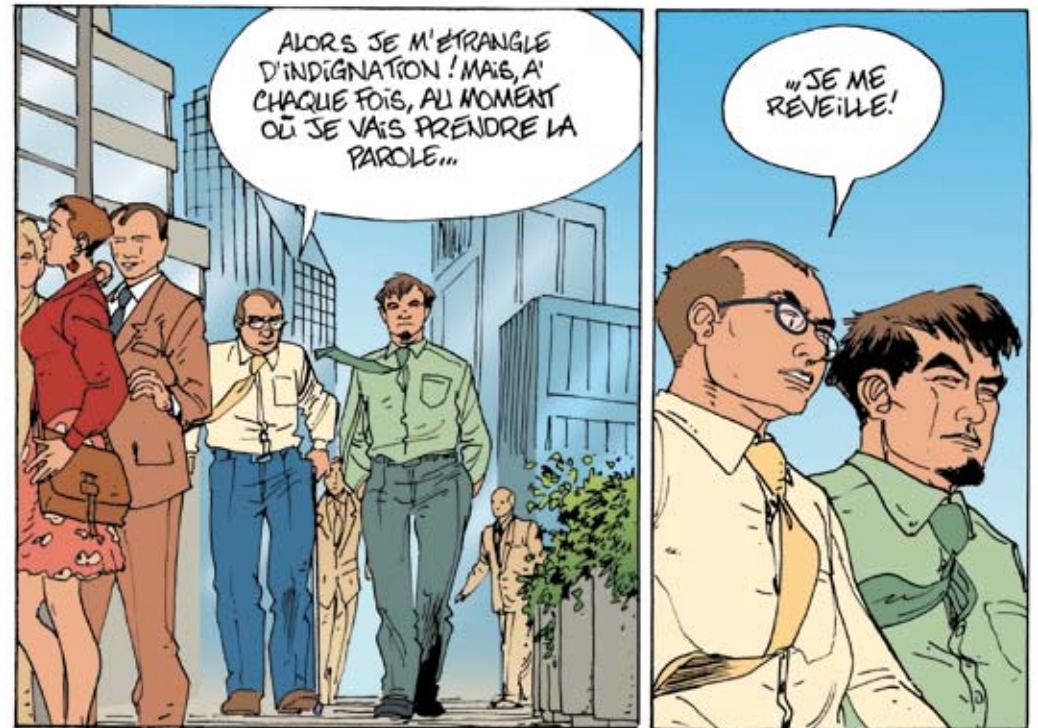


SE RÊVE QUE NOUS TRAVAILONS SUR UN ACCORD ET QUE LA NÉGO TOURNE AU CALICHEMAR...



... ÇA COMMENCE TOUJOURS DE LA MÊME MANIÈRE ...







ÇA TE REUSSIT, DIS-MOI, TES FORMATIONS HANDICAP A LA CONF!

JE SUIS RÉFÉRENT, MAINTENANT!



D'AILLEURS, JE SUIS INVITÉ À UNE RÉUNION INTERFÉDÉRALE, C'EST APRÈS-MIDI, SUR LE SUJET!



«AFIN D'ÉTABLIR UN ÉTAT DES LIEUX ET UN BILAN CONCERNANT L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE, SUR LA DERNIÈRE ANNÉE D'EXERCICE...»



«... SELON LE PROTOCOLE SUIVANT, QUE JE VOUS PROPOSE!»



ET QUE ME CONSEILLE LE RÉFÉRENT?... LE RÉFÉRENT TE DIT CECI: LA LOI PRÉCISE, ET C'EST SUR LE SITE DE LA CONF, QU'IL DOIT Y AVOIR OBLIGATOIREMENT UNE NÉGOCIATION CHAQUE ANNÉE ET, SI ACCORD IL Y A, IL EST VALABLE 3 ANS!



TROIS SEMAINES PLUS TARD.

«DANS LE CADRE DE CETTE NÉGOCIATION SUR UN ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU HANDICAP, JE PROPOSE EN PREAMBULE DE FAIRE RÉALISER UN AUDIT PAR UN ORGANISME CONSEILLÉ PAR L'AGEFIPH...»



CFE CGC
Le syndicat
CADRE PROPOSÉ de L'AUDIT
1 montant versé à L'AGEFIPH
2 nombre actuel de bénéficiaires de l'obligation d'emploi
3 nature des contrats d'embauche, types de postes tenus (contenu du travail et nature du handicap)



«... MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR FACILITER L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, ADAPTATION À L'EMPLOI, ACCOMPAGNEMENT...»



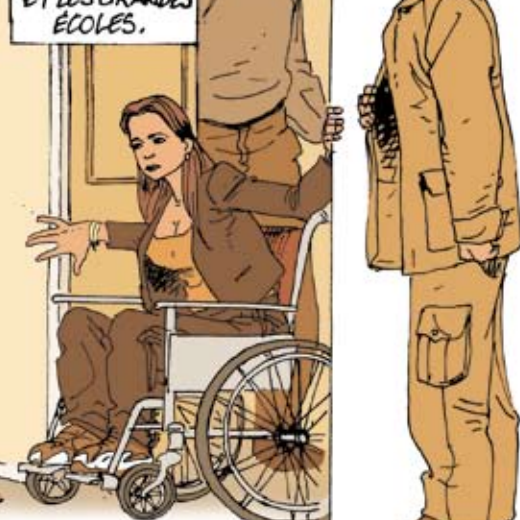




... PAR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE SES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP, ET NOTAMMENT DE SES CADRES.



... PAR LA PRISE EN CHARGE DE STAGIAIRES EN SITUATION DE HANDICAP EN LIAISON AVEC LES UNIVERSITÉS ET LES GRANDES ÉCOLES.



... PAR LA DÉTERMINATION ET LE CHIFFRAGE DES AMÉNAGEMENTS DE POSTES, DE MATÉRIELS, DES TRAVAUX D'ACCESSIBILITÉ.



AU MÊME MOMENT, DANS LE BUREAU DE PAUL.

ÉRIC, C'EST PAUL ! JE PENSE QUE TU DOIS ÊTRE EN RÉUNION. JE VAIS T'ENVOYER UN MAIL SUR LES POINTS IMPORTANTS CONCERNANT L'ACCUEIL DE LA PERSONNE HANDICAPÉE, À FAIRE FIGURER DANS L'ACCORD... EN LES CHIFFRANT...



- UN TUTORAT AUPRÈS DU NOUVEL ARRIVANT, À PRÉVOIR EN AMONT DE SON EMPLOI
- DES ACTIONS DE SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS SUR LE SUJET DU HANDICAP ET EN PREMIER LIEU LES CADRES, CAR ILS SONT INDISPENSABLES DANS LE PROCESSUS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE.
- DES RÉUNIONS DE DISCUSSION ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET LE NOUVEL ARRIVANT, AFIN DE CONNAÎTRE LES BESOINS, ASPIRATIONS DE CHACUN.
- UNE INFORMATION DE L'ENTREPRISE VERS L'ENSEMBLE DE SES SALARIÉS SUR LES AIDES QU'ELLE PROPOSE FACE À L'APPARITION D'UN HANDICAP AVEC L'AIDE DES DIFFÉRENTS ACTEURS QUE SONT : LE DÉCET, LE CE, LE MÉDECIN DU TRAVAIL...



ÉRIC TU VAS DÉSEJNER ?
J'ARRIVE !



ON N'A PAS ENCORE ABORDÉ LE SUJET DE LA SOUS-TRAITANCE... IL Y A UN CERTAIN NOMBRE DE TRAVAUX QUI POURRAIENT ÊTRE CONFIES À DES ESAT...

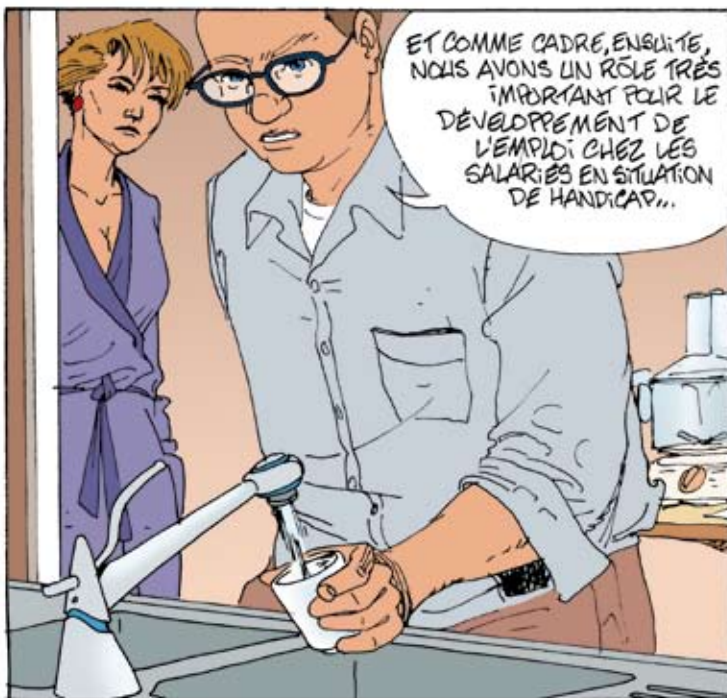
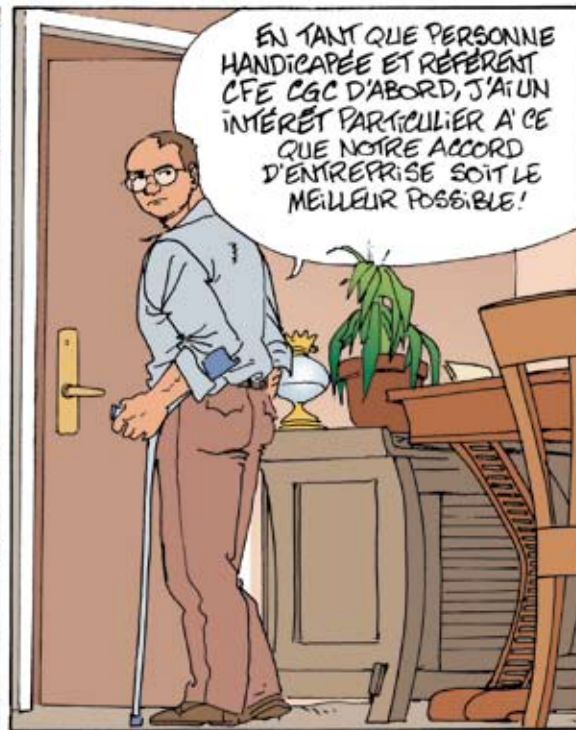


... EN GÉNÉRAL, LES BOÎTES PRÉFÈRENT CETTE SOLUTION DONT LES OBJECTIFS SONT CHIFFRÉS EN UNITÉS DE BÉNÉFICIAIRES OU EN CHIFFRE D'AFFAIRES !

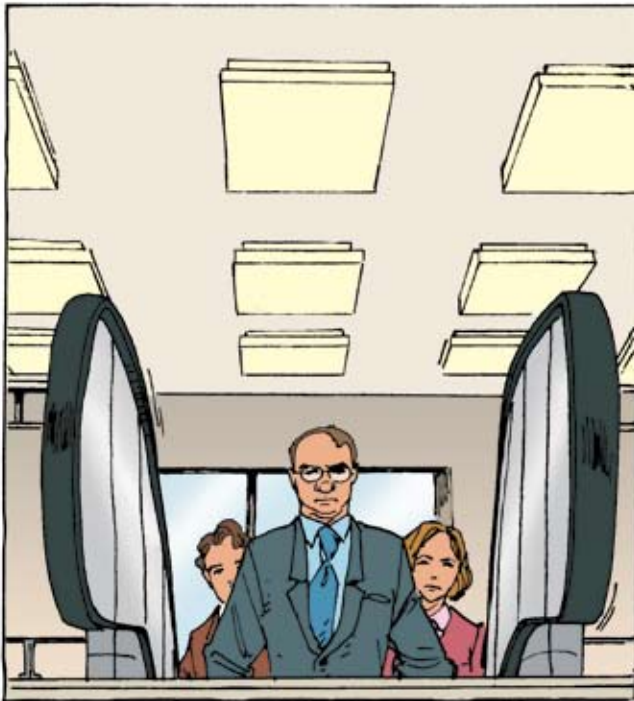


CHEZ NOUS, IL N'Y A QUE DES PERSONNELS DE HAUT NIVEAU ET, TOUT LE MONDE LE SAIT, IL N'Y A PAS DE PERSONNEL HANDICAPÉ DE HAUT NIVEAU. OR, ICI, C'EST BAC + 5 OU RIEN!











handicap : Agefiph, l'acteur majeur

L'Agefiph est une institution qui incarne l'une des solutions proposées aux employeurs par la loi de juillet 1987, puis celle de février 2005 pour remplir leurs obligations vis à vis des personnes handicapées : par une contribution financière.

Cette institution collecte ces contributions des entreprises qui ont pris cette option et l'utilise pour financer des programmes d'aide au placement des personnes handicapées qui en ont besoin. Ses axes d'action sont nombreux et bien décrits sur le site dédié : www.agefiph.fr.



La convention Agefiph

En amont d'un accord, ou indépendamment de celui-ci, les branches professionnelles, les groupes, les entreprises de plus de 250 salariés et les organisations professionnelles et syndicales peuvent également mettre en œuvre un projet global de politique d'emploi handicap et, pour ce faire, négocier avec l'Agefiph une « convention de politique d'emploi de personnes handicapées ». La mise en œuvre de ces conventions et leur suivi font l'objet d'un bilan formalisé, établi sur la base d'informations et d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant d'apprécier la réalisation de l'action.

Les engagements figurant dans la convention doivent être rigoureusement définis quant à leur contenu, leurs objectifs, leur financement et leurs indicateurs de suivi.

La convention est généralement de 2 ans, renouvelable dans la limite de 4 ans.

La contribution à verser à l'Agefiph reste due, mais la structure concernée pourra bénéficier d'un cofinancement pour ce projet, et pourra continuer à percevoir les aides habituelles de l'Agefiph.

LA CFE-CGC mobilise ses militants

La CFE-CGC prend toute sa part pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, en favorisant l'insertion ou le maintien à l'emploi de la personne handicapée et notamment celle de l'encadrement handicapé, les « oubliés du handicap ». Naturellement, l'implication de la CFE-CGC continue en dehors de l'entreprise et s'intéresse aussi à l'enfant handicapé, à l'étudiant handicapé, aux sans emploi handicapés, au retraité handicapé, au consommateur handicapé... La CFE-CGC mobilise ses militants pour faire bouger les lignes et changer le regard à porter sur la personne handicapée.

La CFE-CGC s'appuie principalement sur :

1. Un groupe interfédéral composé de 15 à 18 membres représentatifs de l'ensemble de ses fédérations, qui se réunit mensuellement, qui fixe la politique « handicap » de la CFE-CGC, débat de l'actualité et prend position, etc.
2. 100 référents « handicap » départementaux, qui appliquent les consignes confédérales, recensent les besoins départementaux, interagissent avec le site, créent des liens avec les médecins du travail et des contacts locaux avec les instances « handicap » DDTEFP, MDPH, Cap Emplois, Medef, CGPME, les commissions d'accessibilité... et autres partenaires.

Ils peuvent en tant qu'experts aider à la mise en place de négociations en vue d'un accord d'entreprise en



l'absence de DS pour les entreprises de plus de 20 salariés, informer les DS des clauses à ne pas oublier dans le cadre d'un accord d'entreprise, etc.

Ces deux réseaux sont en synergie permanente, sous la responsabilité du secrétaire national « Europe et International » Bernard Salengro et animé par Jean-Yves Collas, cadre en charge du handicap.

Appel lancé début janvier 2009 à l'ensemble de ses DS et DSC

L'année 2009 sera l'année qui va compter pour le triplement de la contribution « handicap » versée à l'Agefiph en 2010.

La CFE-CGC attache la plus grande importance à la qualité des accords d'entreprise qu'elle entend négocier. Elle lance un appel à la vigilance de l'ensemble de ses négociateurs afin qu'il contribue à l'élaboration d'accords comportant de

réelles avancées pour l'insertion et le maintien à l'emploi des salariés handicapés.

Un état des lieux, une pesée financière, un nombre d'embauches significatif, un accueil préalable de l'environnement immédiat du nouvel arrivant, une formation adaptée et une commission de suivi nous paraissent en constituer les fondements.

La CFE-CGC a mis en place une série d'outils quelle met à votre disposition sur son site, notamment à cette page : http://www.cfecgc.org/handi/ewb_pages/b/boite_a_outils.php

Nous vous proposons également une formation pour vous sensibiliser à cette juste cause qu'est l'insertion des salariés handicapés par le travail.

Cette action doit évidemment obéir aux procédures en usage de votre fédération.

Nous avons la conviction que communiquer sur de bons accords handicap participe au développement syndical. Il est tout aussi important d'expliquer pourquoi nous refusons de signer un accord que nous qualifions de « mauvais », quand c'est le cas !

En cette période de crise, la CFE-CGC, forte de sa première place dans l'encadrement, entend prendre ses responsabilités et se refuse à ce que la fatalité frappe deux fois à la même porte.

La CFE-CGC refusera de cautionner des accords au rabais.

L'obligation annuelle de négocier jusqu'à la signature d'un accord (valable 3 ans)

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées institue une obligation de négocier sur le thème de l'emploi des personnes handicapées.

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

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

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.



Recommandations de la CFE-CGC

- Veiller à respecter l'esprit de la loi.
- Recruter des salariés handicapés de façon constante dans un délai raisonnable, pour tendre vers une population de personnes handicapées représentant 6 % de l'effectif de l'entreprise, comme le réclame la loi.
- Veiller à ce que cet accord concerne aussi directement la population que nous représentons : l'encadrement (nous sommes les seuls à avoir cette approche).
- Veiller à ce qu'il y ait une « pesée financière » sincère et crédible, non détournée de sa destination : l'insertion ou le maintien à l'emploi de salariés.

L'agrément ne devrait pas poser de problème...

L'agrément est donné en fonction des critères fixés par la loi. L'accord signé est déposé auprès du préfet (DDTEFP)

Et doit comporter au minimum :

- Un état des lieux ;
- Un plan d'embauche ;
- Un programme de 1 à 3 ans qui en aucun cas ne peut être renouvelé par tacite reconduction ;
- Des objectifs précis et quantifiés ;
- Une 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 intenter une action à l'encontre des signataires.

Le maintien de l'emploi

Dans l'esprit de la loi comme dans l'esprit des négociateurs, prendre en compte la situation de handicap des salariés présents dans l'entreprise est indispensable à la compréhension de tous et à la viabilité de l'accord.

Toutes les mesures doivent être prises pour concilier le maintien de l'emploi et la carrière professionnelle avec la situation de handicap et ses conséquences et figurer clairement dans l'accord.

C'est la condition pour inciter les salariés à déclarer leur handicap.

C'est la condition pour que les salariés accueillent de nouveaux collègues handicapés.

Nul n'est à l'abri et cela contribue à apaiser un climat incertain pour tous.



L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

L'employeur a plusieurs options cumulables ou alternatives pour satisfaire à son obligation :

- L'emploi direct de bénéficiaires, par le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi, (option à privilégier) ;
Sans embauches dans l'entreprise, l'accord n'est pas valable et perdrait tout son sens ;
- Des contrats avec le secteur protégé (art L.5212-6) ESAT ou EA (maximum 3 % de l'obligation) ;
- L'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage (art L.5212-7) ;
- La négociation avec les partenaires sociaux d'un accord sur l'emploi des personnes handicapés, qui devra être agréé par le ministère du Travail ou ses représentants (art L.5212-8) ;
- Le versement d'une contribution à l'Agefiph (art L.5212-9), solution retenue par 55 % des employeurs.

Lire nos fiches techniques téléchargeables sur notre site

http://www.cfecgc.org/handi/ewb_pages/b/boite_a_outils.php



L'accord d'entreprise handicap

Ces choix se négocient avec les syndicats dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise, de branche ou de groupe pour l'application d'un programme en faveur des personnes handicapées (art. L.5212-8).

Il porte sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, la qualification de travailleurs handicapés, et, le cas échéant, sur la sous-traitance avec le milieu de travail protégé. Il doit comporter une partie obligatoire, le plan d'embauche en milieu ordinaire, et 3 parties possibles, l'entreprise devant en appliquer au moins deux : un plan d'insertion et de formation ; un plan d'adaptation aux mutations technologiques ; un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Il engage l'entreprise sur des objectifs précis soumis à l'agrément de l'autorité administrative (la DDTEFP du siège social de l'entreprise ou de l'établissement).

Il libère l'entreprise de sa contribution financière à l'Agefiph (on l'appelle donc « accord exonérateur »), mais il supprime les possibilités d'intervention de l'Agefiph.

Il permet à l'entreprise de gérer en interne, de façon autonome, un budget dédié à l'emploi des personnes handicapées, d'un montant au moins égal à celui que l'entreprise aurait dû normalement verser à l'Agefiph.

Lire nos fiches techniques téléchargeables sur notre site :

http://www.cfecgc.org/handi/ewb_pages/b/boite_a_outils.php

Communiqué de presse

L'Agefiph réagit à la détérioration du marché du travail et lance un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées de 135 M€

Alors que plus de 200 000 personnes en situation de handicap n'ont, à ce jour, pas d'emploi et que le chômage est en hausse, l'Agefiph déploie un plan d'urgence pour soutenir leurs chances d'accéder à l'emploi durable. Elle engage à compter du 1^{er} janvier 2009, pour une durée de deux ans, un Plan de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés mobilisant 135 M€.

Réagissant au contexte économique détérioré, l'Agefiph a décidé de mettre en œuvre un plan de soutien à l'emploi des personnes handicapées. 135 M€ seront engagés sur 5 grands objectifs dont les cibles sont les personnes rencontrant le plus de difficultés à s'insérer : bénéficiaires des minima sociaux, seniors, jeunes, personnes peu qualifiées.

Pour favoriser l'accès à l'emploi

- Evolution du dispositif de la « Prime initiative emploi » (PIE)*, lancée en 2007 :
 - Elargissement de l'éligibilité aux employeurs du secteur non marchand (associations principalement) ;
 - Majoration de 50 % de la prime pour les employeurs de 20 salariés et plus qui recrutent leur premier travailleur handicapé,
 - Doublement (soit 1 600 €) de la prime à l'insertion pour les personnes handicapées¹ bénéficiaires de minima sociaux, en particulier de l'AAH (allocation adulte handicapée).
- Nouvelles dispositions pour la création d'activité :
 - Développement de la nouvelle offre de services (garantie bancaire, assurance, suivi post-création) et de la mobilisation des opérateurs qui accompagnent les personnes handicapées ; on passe de quelques départements couverts à l'ensemble du territoire.
 - adaptation de l'intervention de l'Agefiph aux besoins issus du statut d'auto-entrepreneur

Pour consolider l'emploi des personnes handicapées

- Mise en place d'une « PIE contrat durable »
 - pour favoriser la transformation d'un CDD ou contrat d'intérim (de minimum 3 mois) en contrat à durée indéterminée,
 - correspondant à 50 % du montant de la PIE (soit 3 000 € pour un plein temps) ;
 - à destination des entreprises sans critère d'éligibilité par rapport aux personnes handicapées recrutées.

Pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des SENIORS

- Majoration de la PIE de base de 50% ou de la PIE « contrat durable » pour les personnes de 45 ans et plus ;
- Aide à l'employeur pour les personnes handicapées de plus de 55 ans et plus, présentant des risques significatifs de désinsertion professionnelle en raison de l'aggravation de leur handicap ou de l'altération de leur état de santé ;

¹ La prime à l'insertion aux personnes handicapées, de 800 €, est versée, une seule fois au cours de la vie professionnelle, aux personnes accédant à un emploi de durée égale ou supérieure à un an.

Pour amplifier la qualification et l'accès à l'emploi des JEUNES

- Amplification des contrats d'apprentissage, en mobilisant les jeunes, les Centres de formation des apprentis (CFA)...
- Ce dispositif s'intégrera dans le cadre de la politique régionale concertée de formation ;

Pour renforcer la formation des personnes handicapées

- dans le cadre de la PIE, les opérateurs partenaires sont invités à examiner systématiquement l'opportunité de la mise en place d'une action de formation, afin de faciliter l'intégration professionnelle et le maintien dans l'emploi de la personne handicapée.
- ces actions de formation sont financées forfaitairement par l'Agefiph à hauteur de 2 000 € dès lors qu'elles comportent une durée minimale de 200 heures.

Face à la détérioration rapide du marché de l'emploi, l'Agefiph anticipe ses conséquences sur l'emploi des personnes handicapées qui seront les premières à les ressentir. « *Les périodes de détérioration du marché du travail se sont toujours traduites par un accroissement plus rapide du chômage des personnes handicapées*, explique Tanguy du Chéné, Président de l'Agefiph. *En anticipant, le conseil d'administration entend apporter une réponse rapide pour soutenir les personnes handicapées sur cette période* ».

Ce plan de soutien aux personnes handicapées renforce et amplifie le dispositif d'actions complémentaires 2008/2010 que l'Agefiph a d'ores et déjà mis en place en appui à son programme d'intervention. En 2007, l'Agefiph a accompagné 250 000 personnes handicapées dans leurs parcours vers l'emploi et 65 000 entreprises dans les actions en faveur des personnes handicapées.

* Rappel sur la PIE

La Prime initiative emploi a été mise en place le 1^{er} septembre 2007 pour favoriser le recrutement de personnes handicapées confrontées à des difficultés particulières d'insertion sociale ou professionnelle. Elle est proposée aux employeurs pour la conclusion d'un contrat de travail, d'au moins 12 mois. Cette aide ponctuelle cumulable avec les aides de l'Agefiph, concerne les demandeurs d'emploi de longue durée, les bénéficiaires des minima sociaux (RMI, AAH, ASS...) et les personnes ayant un handicap professionnel lourd.

Depuis sa création, 6 576 PIE ont été allouées dont 5 710 sur les 8 premiers mois de l'année.

Contacts presse :

Agence Albertine & Media – 01 48 24 04 50

Patricia Chapelotte et Bertrand de Tilleul

Agefiph

Ghislaine Cristofolletti – 01 46 11 00 69



Vivre le handicap, ce n'est pas seulement se trouver confronté à des restrictions physiques, c'est aussi gérer l'image que l'on a de soi-même, tout en affrontant quotidiennement le regard des autres ; c'est se trouver obligé d'accepter des limites auxquelles les autres ne sont pas confrontés. En un mot, c'est faire face quotidiennement aux autres mais aussi (et surtout !) à soi-même.

Cet incroyable challenge est souvent relevé avec brio par les personnes ayant un handicap.

Mais parfois le « vaillant petit soldat » mérite que la vie lui offre la « perm » qui lui permettra de récupérer les ressources psychiques nécessaires pour mener à bien son combat quotidien contre la différence et ses conséquences.

Chaque jour les psychologues de notre Centre d'Ecoute Psychologique proposent à ces personnes un accès immédiat et dénué d'obstacle matériel à un espace de parole. Ici chacun peut enfin s'autoriser à déposer sa fatigue, sa colère, ses questions ou ses inquiétudes, sans crainte d'être jugé ou pris en pitié. Un moment pour s'autoriser à être fragile et accepter une main qui se tend. Un moment pour être comme tout le monde !

PSYA
Service d'écoute et d'accompagnement psychologiques
réservé aux adhérents de la CFE-CGC
0800 715 555



SECAFI

Le CHSCT se mobilise pour l'emploi des travailleurs handicapés

La loi de 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », a créé de nouvelles obligations pour les entreprises concernant l'emploi des travailleurs handicapés. Au-delà des maladies ou des accidents de la vie, les situations de handicap sont souvent la conséquence de la faiblesse des efforts de prévention concernant les situations de travail difficiles. Les accidents du travail, les maladies professionnelles (TMS), et les troubles psychologiques liés au stress engendrent des inaptitudes pénalisant l'avenir professionnel des salariés et le développement de l'entreprise.

Dans ce contexte, le CHSCT doit se mobiliser avec le médecin du travail pour examiner les conditions de retour à l'emploi des travailleurs handicapés ou ayant des inaptitudes. Mais cela revient à examiner les conditions de travail de tous si on veut éviter que les valides ne se retrouvent dans des situations de travail de plus en plus sollicitantes. Face à ces situations de risque grave, le CHSCT peut agir, en particulier s'il demande une mission à un expert agréé.

La question de la prévention des inaptitudes et de l'emploi des handicapés renvoie à la question du développement durable. Celle-ci ne se limite pas à la seule responsabilité environnementale mais doit aussi aborder la responsabilité sociale fondée sur les valeurs de solidarité, d'égalité, de responsabilité et de diversité, afin d'inventer de nouvelles formes de valorisation du travail et des métiers.

L'amélioration des conditions du travail, pour que celui-ci ne soit plus réservé aux « sportifs de haut niveau » mais accessible à tous, n'est pas naturelle et exige des engagements volontaristes auxquels SECAFI s'associe en aidant les instances de représentation du personnel à faire des enjeux du travail un sujet central du dialogue social.

Secafi (ex Alpha Conseil) est agréé par le Ministère du Travail comme expert du CHSCT

SECAFI UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE ALPHA

Groupe ALPHA • 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS • f.cochet@secafi.com



Aujourd'hui, à l'ère de la mondialisation, il existe des entreprises à la fois performantes et socialement responsables.

À la Macif, nous avons été parmi les premiers à vous permettre d'investir dans des fonds socialement responsables (ISR).

Ces fonds regroupent des entreprises sélectionnées autant pour leurs performances que pour leur engagement éthique, comme, par exemple, la qualité de leurs relations clients fournisseurs et de leur gestion des ressources humaines.



LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE



Sanofi-aventis poursuit ses engagements et renforce ses actions sur le handicap en France

Depuis plus de 15 ans, sanofi-aventis a mis en place une politique active sur le handicap en France, coordonnée par une structure dédiée : la Mission Handicap Groupe et relayée par des correspondants handicap sur site.

Cela s'est traduit par la signature avec les organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) d'un premier accord de groupe sur le maintien dans l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap en France pour trois ans (2006-2008).

Les résultats ont été très positifs sur la durée de l'accord, au-delà des engagements comme l'insertion – 157 personnes en trois ans – avec plus de 350 actions de maintien dans l'emploi pour des personnes reconnues travailleurs handicapés.

En 2009 et pour quatre années, un nouvel accord a été signé par quatre organisations syndicales (CFE-CGC, CFTC, CFDT et FO) et la Direction générale. Cet accord a été approuvé par la DDTEFP de Paris. Il porte sur les mêmes axes que le précédent accord tout en les renforçant : maintien dans l'emploi, insertion, travail avec le secteur protégé et adapté, sensibilisation/formation des personnes directement impliquées sur ces actions (RH, équipe médico-sociale, CHSCT ...) ainsi que de l'ensemble des salariés.

Le nouvel accord signé par les partenaires sociaux traduit et renforce l'engagement collectif des collaborateurs de sanofi-aventis pour l'intégration des personnes handicapées dans notre entreprise.

Chaque année, au cours de la semaine de l'emploi des personnes handicapées, une sensibilisation sur différents thèmes est proposée aux salariés avec des expositions, mise en situation, conférences...

Au-delà des actions mises en place, sanofi-aventis, à travers ses différentes démarches, réaffirme que tous les collaborateurs ont leur place dans l'entreprise et que la diversité est une des richesses essentielles de sanofi-aventis.

Cette bande dessinée contribue à cette sensibilisation et complète les documents permettant de mieux comprendre le handicap, les situations vécues et les réactions des personnes concernées ainsi que l'entourage et les acteurs impliqués dans l'entreprise.

Compétences, Talents et Motivation sont en chacun de nous.

Pierre CHASTAGNIER
Directeur des Relations Sociales



L'OCIRP, au cœur de la famille

Au cœur de la famille, les conséquences du décès précoce, de la dépendance et du handicap, restent très insuffisamment prises en charge par les régimes légaux de protection sociale.

Depuis quarante ans, plus de quarante institutions de prévoyance sont regroupées au sein de l'OCIRP afin de permettre aux salariés de bénéficier de garanties de prévoyance adaptées à ces situations.

Elles se traduisent par le versement de rentes dans le cadre du contrat collectif d'entreprise ou de la branche professionnelle. Ces rentes sont accompagnées d'une politique d'action sociale de soutien aux familles.

Assurer l'avenir des enfants handicapés

L'OCIRP a analysé les effets de l'allongement de l'espérance de vie des personnes handicapées et a souhaité y apporter une réponse collective. Les salariés parents d'enfants handicapés sont aujourd'hui confrontés à une situation nouvelle démontrée par les études démographiques.

L'OCIRP s'est donc engagé dans la création d'une garantie « rente survie », s'appuyant sur son expérience de mutualisation et de solidarité. La garantie Antissimo Handicap assure une autonomie financière par un revenu à vie après le décès du parent : cette prestation est versée dans tous les types de handicap.

Elle constitue la meilleure solution pour apporter à l'enfant handicapé des ressources supplémentaires qui, par ailleurs, n'entrent pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

Quatre millions de salariés et six cent mille entreprises
relèvent des garanties de l'OCIRP.

**L'OCIRP,
union d'institutions de prévoyance à gestion paritaire,
est à but non lucratif.**

Pour en savoir plus : www.ocirp.fr



Ascenseurs
Escaliers mécaniques
Portes automatiques



KONE s'engage pour l'emploi des personnes handicapées

Ascenseurs, escaliers mécaniques, portes automatiques : nos installations améliorent chaque jour l'accessibilité aux bâtiments, partout à travers le monde. Parce que l'accessibilité pour tous est aussi une question d'emploi, d'insertion, de formation et d'évolution, nous avons signé en mars 2009 un accord triennal. Entreprise socialement responsable, nous nous engageons ainsi pour l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, tout en renforçant nos partenariats établis avec des ESAT.

www.kone.com

Mission
Accessibilité
Handicap

handicap

La campagne CFE-CGC sur le handicap, ce sont trois albums..



À Lire absolument...

Remerciements

Merci à ceux qui nous ont aidé à réaliser ces ouvrages :

Linda Ferhod, Corinne Pasqualini, Maud Ribou, Valérie Roebben, Véronique Vandamme, Jean-Christophe Chartier, Christophe Cockelbergh, Olivier Golaz, Gérard Jaquin, Patrick Pinard, Jean-François Tillard et le Dr Robert Delmas.

Ces albums ont été réalisés par :

Direction de la publication : Bernard Salengro

Maîtrise d'ouvrage : Pierre Jan

Chef de projet : Jean-Yves Collas

Régie : Laurence Verrecchia

Conception et Maîtrise d'œuvre : Comicstrip

Direction artistique : Philippe Gasc, Thierry Chebille

Scénario : Philippe Gasc

Dessin : Nawa

Couleurs : Julien Ducasse

Conception maquette : Stéphanie Radux

Imprimeur : La Galiotte Prenant



Cette campagne sur le handicap a été réalisée avec l'appui de :



POUR APPROFONDIR LE SUJET :
www.cfecgc.org/handi/

www.agefiph.fr

www.medecinedutravail-syndicat.org/accueil.html

CFE CGC • 59 rue Rocher 75008 PARIS • www.cfecgc.org

Contacts :

Bernard Salengro • b.salengro@cfecgc.fr

Jean-Yves Collas • collas@cfecgc.fr