



**Négociation
sur l'emploi
des personnes
handicapées :
Informez-vous!**

Négociation sur l'emploi des personnes handicapées

La négociation annuelle avec les représentants syndicaux sur l'emploi des personnes handicapées devient à présent obligatoire. Si elle aboutit, elle se traduit par un accord.

L'entreprise peut, si elle le souhaite, soumettre l'accord à l'agrément du Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'accord agréé constitue une modalité de satisfaire à l'obligation d'emploi.

→ L'ACCORD AGRÉÉ : UNE GESTION AUTONOME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



L'accord collectif agréé d'entreprise ou d'établissement permet une gestion autonome de la politique en matière d'emploi de collaborateurs handicapés :

- **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 est signé** entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales.
- **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 exonératoire ».
- **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 égale à celui que l'entreprise aurait dû normalement verser à l'Agefiph.
- **Il est signé pour une durée de trois ans renouvelable** après accord de la DDTEFP.

informez-vous !

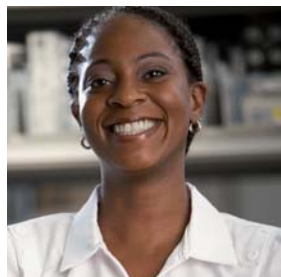


En alternative ou en prélude à un accord, l'employeur peut engager une politique en faveur de l'emploi de collaborateurs handicapés, avec l'aide de l'Agefiph, sous la forme d'une convention d'actions.

→ LA CONVENTION AVEC L'AGEFIPH : UNE DÉMARCHE ACCOMPAGNÉE

La convention d'actions traduit l'engagement de l'entreprise en matière d'emploi des personnes handicapées :

- Elle porte sur l'insertion, le maintien dans l'emploi et la qualification des travailleurs handicapés.
- Elle est signée entre la direction de l'entreprise et l'Agefiph.
- Elle ne libère pas l'entreprise de sa contribution financière à l'Agefiph si le quota de 6 % de travailleurs handicapés n'est pas atteint.
- En revanche, l'Agefiph apporte conseils et soutien financier à l'entreprise au regard d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, arrêtés conjointement.
- La durée de la convention varie de 12 à 24 mois.
Le conventionnement n'excède pas quatre ans, renouvellement inclus.
- La convention peut constituer une phase préparatoire à un accord d'entreprise.



Handicap : la loi change, pourquoi pas vous ?

Pour recevoir notre brochure
« **La loi handicap, mode d'emploi pour l'emploi** »
ou rencontrer **un conseiller**
dans votre région

**Renvoyez votre
coupon-réponse
dans
l'enveloppe T
préaffranchie**

Et pour en savoir plus :



A nouvelle loi, **nouvelle attitude**