



Négociations Annuelles Obligatoires 2007-2008

TRAVAILLEURS HANDICAPES

<u>CE QUE DIT LA LOI</u>	page 2 à 5
<u>LES HANDICAPES CHEZ LECTRA</u>	page 6
<u>NOS PROPOSITIONS FORMULEES</u>	page 7 à 8
<u>REUNION DU 11 DECEMBRE 2007</u>	page 9
<u>REUNION DU 7 JANVIER 2008</u>	page 9
<u>REUNION DU 15 JANVIER 2008</u>	page 10
<u>REUNION DU 22 JANVIER 2008 - EPILOGUE</u>	page 10

I - CE QUE DIT LA LOI

Les entreprises ont jusqu'au 31 décembre 2007 pour s'acquitter de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées. Elles doivent à cet égard produire une déclaration avant le 15 février 2008. Rappel des diverses règles à respecter en ce domaine.

Employeurs concernés

Tous les employeurs occupant **au moins 20 salariés** sont concernés par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Cette obligation s'applique également à chacun des établissements - occupant au moins 20 salariés - d'une entreprise à établissements multiples ([C. trav., art. L. 323-1](#))

Pourcentage d'emploi de travailleurs handicapés exigé

Pour satisfaire à leur obligation, les employeurs concernés doivent occuper des personnes handicapées dans une proportion fixée à **6 % de l'effectif salarié** de l'entreprise ou de l'établissement. L'effectif global de référence est calculé selon les règles générales. **Tous les emplois doivent y être intégrés**. Il ne faut donc pas exclure de ce décompte les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières.

Options pour réaliser l'obligation

Les employeurs peuvent embaucher directement 6 % de travailleurs handicapés . Mais d'autres voies leur permettent également de s'acquitter de cette obligation d'emploi.

◆ **Employer directement des handicapés**

Pour cela, les employeurs disposent d'une totale liberté d'embauche. Ils peuvent donc engager des travailleurs handicapés à durée déterminée ou non, à temps plein ou à temps partiel, sous contrat d'apprentissage, de professionnalisation, ou sous contrat aidé.

Les salariés handicapés à prendre en considération sont énumérés par le Code du travail ([C. trav., art. L. 323-3](#)). Il s'agit, par exemple, des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) - ex-Cotorep -, des titulaires de l'allocation aux adultes handicapés , de certains titulaires d'une pension d'invalidité.

Chaque bénéficiaire de l'obligation d'emploi compte pour une unité dans l'effectif s'il a été présent 6 mois au moins au cours des 12 derniers mois, quelle que soit la nature de son contrat de travail ou sa durée de travail. Par exception, les salariés intérimaires ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont pris en compte au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents ([C. trav., art. L. 323-4](#)). Par dérogation aux règles générales, les travailleurs handicapés doivent être comptabilisés même s'ils remplacent des salariés dont le contrat est suspendu (Note de service DGEFP n° 2006-22, 5 juill. 2006).

◆ Accueillir des stagiaires

Les employeurs peuvent également s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi en proposant à des personnes handicapées un stage de formation professionnelle agréé ou rémunéré par l'État ou la région. Pour être pris en compte, ce stage doit être d'une durée **supérieure à 150 heures**.

Le nombre de stagiaires handicapés ainsi pris en compte ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. Les stagiaires sont pris en compte au titre de l'année au cours de laquelle leur stage se termine. Chaque stagiaire compte pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise ([C. trav., art. L. 323-8, al. 2](#) et [R. 323-3-1](#)).

◆ Sous-traiter certains travaux

Une autre voie permet aux employeurs de s'acquitter partiellement de leur obligation : la sous-traitance de certains travaux au secteur protégé (entreprises adaptées, centres d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile agréés).

Les entreprises peuvent ainsi s'exonérer de leur obligation d'emploi, **dans la limite de 50 %**, en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec ces établissements. Ces contrats permettent ainsi de déterminer une équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Celle-ci est égale au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations - déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente - par 2 000 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année d'assujettissement (soit 8,44 € pour 2007). Ce montant est ramené à 1 600 fois le Smic horaire pour la passation de contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des établissements ou services d'aide par le travail ([C. trav., art. L. 323-8, al. 1er](#), [R. 323-2](#) et [R. 323-3](#))

ATTENTION

Ces travailleurs mis à disposition ne peuvent pas être décomptés deux fois. S'ils sont pris en compte au titre de la sous-traitance, ils ne peuvent plus être inclus dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'entreprise.

Pour être pris en compte, ces contrats devront avoir été conclus avant le 31 décembre 2007.

◆ Négocier un programme en faveur des handicapés

Les employeurs peuvent se libérer totalement de leur obligation d'emploi en appliquant un accord de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement ou un accord de groupe agréé par l'administration et prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des handicapés. Cet accord doit comporter un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes : plan d'insertion et de formation, plan d'adaptation aux mutations technologiques ou plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement [[C. trav., art. L. 323-8-1](#)].

◆ Contribuer à un fonds spécial

Enfin, les employeurs peuvent satisfaire totalement leur obligation d'emploi en versant une contribution volontaire au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés [C. trav., art. L. 323-8-2].

La date limite de versement (auprès de l'Agefiph) est le **15 février 2008** (pour en savoir plus : www.agefiph.asso.fr). Le montant de cette contribution dépend de l'effectif de l'entreprise, des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières et des efforts particuliers accomplis par l'employeur. Il est égal au nombre de bénéficiaires manquants, déduction faite, le cas échéant, de la somme des coefficients de minoration applicables au titre des efforts consentis par l'employeur qui maintient dans l'emploi ou recrute directement des travailleurs handicapés. Ce montant est ensuite minoré au titre des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières [liste établie par décret : C. trav., art. D. 323-2-3]. Le chiffre ainsi obtenu est ensuite multiplié par un montant qui varie, en fonction de l'effectif de **l'entreprise** - et non de l'établissement -, entre 400 fois et 600 fois le Smic horaire applicable au moment où l'employeur verse sa contribution (8,44 € pour les versements effectués depuis le 1er juillet 2007) ; [C. trav., art. D. 323-2 à D. 323-2-4]. À noter que les établissements qui, pendant plus de trois ans, se contentent de verser cette contribution, sans accomplir aucun autre effort, se voient automatiquement appliquer un taux égal à 1 500 fois le Smic horaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Cette disposition ne s'appliquera qu'à partir de la contribution à verser le 15 février 2010 au titre de l'année 2009 [Note de service DGEFP n° 2006-22, 5 juill. 2006].

ATTENTION

La contribution annuelle ne peut pas être inférieure au produit de 50 fois le Smic horaire par le nombre de bénéficiaires manquants pondérés au titre des efforts consentis par l'employeur.

L'employeur peut déduire du montant de cette contribution, dans la limite de 10 %, toutes les dépenses supportées directement par l'entreprise pour favoriser l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise, ou leur accès à la vie professionnelle, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire (travaux dans les locaux, par exemple).

Contrôle

◆ Déclaration à la DDTEFP

L'employeur doit adresser par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève l'entreprise ou l'établissement assujetti, **au plus tard le 15 février 2008**, une déclaration justifiant de sa situation au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour l'année 2007 : emplois directs, emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières, liste des contrats de sous-traitance conclus, état d'avancement du programme prévu par l'accord, etc. Une déclaration doit être envoyée pour chaque établissement. Si l'entreprise applique un accord collectif agréé en la matière (voir p. 19) concernant plusieurs établissements situés dans des départements différents, elle doit également envoyer une déclaration globale au niveau du département où l'entreprise a son siège [C. trav., art. L. 323-8-5 et art. R. 323-9 à R. 323-11].

ATTENTION

À défaut d'envoi de la déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi. Il encourt alors les sanctions prévues dans ce cas (voir ci-après).

Cette déclaration doit en outre être communiquée au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Mais l'employeur ne doit pas leur fournir la liste nominative des travailleurs handicapés employés par l'entreprise. Cette liste est également exclue du rapport annuel d'information devant être remis au CE dans les entreprises de moins de 300 salariés [C. trav., art. R. 432-19].

♦ Pénalités

Lorsque l'employeur ne respecte pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ou qu'il n'envoie pas sa déclaration, il doit verser au Trésor public une pénalité égale au nombre de bénéficiaires manquants multiplié par 1 500 fois le Smic horaire, le tout majoré de 25 % [C. trav., art. L. 323-8-6].

ATTENTION

Les entreprises qui n'effectuent pas la déclaration d'emploi ou qui ne s'acquittent pas de la contribution Agefiph dont elles sont redevables (voir p. 19) peuvent être exclues des marchés publics [C. marchés publics, art. 43].

Aides de l'Agefiph

Rappelons que l'Agefiph vient de mettre en place une prime de 6 000 € au maximum pour l'embauche de travailleurs handicapés en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois jusqu'au 31 décembre 2007. Elle propose également, jusqu'en 2010, un entretien aux entreprises de plus de 20 salariés qui n'emploient aucune personne handicapée (elles sont plus de 25 000). Cet entretien pourra déboucher sur un soutien financier pour la réalisation des préconisations qui en résultent, une amélioration de l'accessibilité de ces entreprises et une incitation à recourir à la sous-traitance avec le secteur protégé.

L'Agefiph met en place de façon expérimentale une prime de 6 000 € au maximum pour les employeurs qui embauchent, entre le 1er septembre et le 31 décembre 2007, un bénéficiaire de l'obligation d'emploi âgé de 45 ans ou plus, sans emploi depuis au moins 12 mois, titulaire d'un minimum social, ou en grande difficulté d'insertion du fait de la lourdeur de son handicap. L'embauche doit se faire en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, pour une durée du travail d'au moins 16 heures.

II – LE CAS DE LECTRA

(extrait du rapport de l'expert GCL 2006)

« Trois établissements ont un effectif supérieur à 20 salariés et sont donc assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (Cestas, Chalgrin, Sébastopol).

	2005			2006		
	obligation légale	bénéficiaires	contribution	obligation légale	bénéficiaires	contribution
Cestas	26	13,47 ²⁸	40 257	28	9,64	75 919
Chalgrin	4	0	12 848	4	0	16 540
Sébastienopol	1	0	3 212	1	0	4 135

²⁸ A Cestas, l'entreprise a embauché directement 7,25 bénéficiaires et 2,39 unités sont retenues au titre de la sous-traitance (contre respectivement 12 et 1,47 en 2005).

Quel que soit l'établissement concerné, LECTRA n'atteint pas le quota de 6% de travailleurs handicapés, employés directement ou par le biais de contrats avec un CAT.

La mise en œuvre de la nouvelle loi entraîne une augmentation de 29% de la contribution à l'AGEFIPH à Chalgrin et Sébastopol et de 89% à Cestas.

La direction nous a indiqué qu'elle est favorable à l'intégration de travailleurs handicapés et qu'elle communique ses offres d'emploi au Groupement pour l'Insertion des personnes Handicapées Physiques (GIHP). Elle travaille, par ailleurs, avec des Centres d'Aide par le Travail (CAT) notamment pour les espaces verts, le recyclage de produits,...

Pour expliquer le faible niveau d'emploi de travailleurs handicapés chez LECTRA, la direction avance les arguments suivants :

- elle n'a que des offres d'emplois qualifiés voire très qualifiés et les compétences disponibles ne correspondent que rarement au profil LECTRA.
- il y a un certain nombre de salariés handicapés qui ne déclarent pas leur handicap et ne sont donc pas considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Nous ne pouvons que regretter que LECTRA n'ait pas une politique plus dynamique dans ce domaine en essayant, notamment, de développer des partenariats avec des écoles ou des centres de formation ou une politique d'information et de communication. Une telle démarche ne pourrait être que bénéfique à LECTRA surtout en termes d'image. En effet, se présenter comme une entreprise citoyenne peut constituer un élément de différenciation supplémentaire, voire un avantage compétitif important.

Par ailleurs, mener une démarche plus active favoriserait un changement des mentalités au sein de l'entreprise et pourrait conduire plus de salariés à déclarer leur handicap. »

III – Pistes de solutions préconisées par le SNA

A - Recrutement des handicapés

Seules les prévisions d'emplois annuelles ou pluriannuelles / GEPC peuvent nous éclairer sur :

- Les efforts que l'entreprise peut fournir pour augmenter significativement son taux d'emploi d'handicapés à un horizon de 3 ans
- Les écoles et les réseaux que l'entreprise peut solliciter dans le cadre de partenariat pour former des handicapés sur certains emplois

A ce jour, il est donc encore prématuré de fixer des objectifs à atteindre sans davantage d'éléments.

En cas d'emplois à pourvoir sur 2008

La Direction indique qu'elle a des difficultés à recruter car les offres d'emplois sont des postes hautement qualifiés. Dans le cas où le niveau de formation des handicapés s'avère pour certains profils de poste plus faibles que ceux requis, des formations en alternance pourraient être envisagées pour rapprocher les profils des exigences de l'entreprise.

Mais en cas de pénurie d'emplois

Pour s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en cas de pénurie d'emplois, Lectra pourrait, afin de s'acquitter partiellement de son obligation

1) accueillir des stagiaires handicapés :

Il s'agit de proposer à des personnes handicapées un stage de formation professionnelle agréé ou rémunéré par l'État ou la région. Pour être pris en compte, ce stage doit être d'une durée **supérieure à 150 heures**. Toutefois, le nombre de stagiaires handicapés ainsi pris en compte ne peut pas dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise. (les stagiaires sont pris en compte au titre de l'année au cours de laquelle leur stage se termine (C. trav., art. L. 323-8, al. 2 et R. 323-3-1).

2) Sous traiter certains travaux au secteur protégé :

On entend par secteur protégé Les entreprises peuvent ainsi s'exonérer de leur obligation d'emploi, **dans la limite de 50 %**, en concluant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements du secteur protégé (entreprises adaptées, centres d'aide par le travail, centres de distribution de travail à domicile agréés).

Les partenaires sociaux pourraient donc assez rapidement identifier les travaux ou services dont l'entreprise fait appel aujourd'hui et/ou entend faire appel demain et ainsi réorienter ses contrats vers des établissements de secteur protégé.

A noter que ces contrats permettent ainsi de déterminer une équivalence en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Celle-ci est égale au quotient obtenu en divisant le prix HT des fournitures, travaux ou prestations - déduction faite des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et frais de vente - par 2 000 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année

d'assujettissement (soit 8,44 € pour 2007). Ce montant est ramené à 1 600 fois le Smic horaire pour la passation de contrats de prestations de services donnant lieu à la mise à disposition de travailleurs handicapés par des établissements ou services d'aide par le travail (C. trav., art. L. 323-8, al. 1er, R. 323-2 et R. 323-3)

ATTENTION

Ces travailleurs mis à disposition ne peuvent pas être décomptés deux fois. S'ils sont pris en compte au titre de la sous-traitance, ils ne peuvent plus être inclus dans l'effectif des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'entreprise. Pour être pris en compte, ces contrats devront avoir été conclus avant le 31 décembre 2007.

B – Maintien des salariés handicapés dans l'emploi

Pour ce faire, l'entreprise pourrait :

- davantage sensibiliser l'entourage et former des tuteurs spécialement pour accompagner les personnes handicapés dans l'entreprise
- veiller à ce que les handicapés aient bien accès à la formation professionnelle
- Consulter le médecin du travail pour anticiper les risques d'inaptitude et proposer des aménagements de postes de manière à garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

IV – Réunion du 11 décembre 2007

A la question de l'évolution prévisible de l'emploi à 3 ans, la Direction a répondu qu'elle n'était pas en mesure à ce jour de communiquer des éléments sur cette période. Pour ce qui est de 2008, elle a simplement indiqué que l'effectif CDI serait stable, à l'exception de quelques rares embauches au Marketing.

Le SNA_Unsa a fait part de son regret de ne pas entendre la Direction s'engager sur un taux d'emploi. Elle craint que cette bonne volonté inopinée soit dictée par les seules sanctions législatives, et que l'atteinte des 6% reste un vœu pieu.

La Direction a indiqué qu'elle était favorable à certaines des mesures proposées par notre syndicat. Elle a listé les actions suivantes :

- L'accueil de stagiaires handicapés
- Le développement d'un partenariat privilégié (elle a cité par ex l'agence d'intérim ADECCO)
- La transmission systématique des offres d'emploi aux associations spécialisées dans le placement professionnel des personnes handicapées
- La participation à des forums d'emploi spécialisés
- Le partenariat avec des associations pour aider les travailleurs handicapés à passer des entretiens de recrutement
- Le recensement des postes déjà occupés par les travailleurs handicapés et étude d'aménagements nécessaires et envisageables.

Le SNA_Unsa a demandé un état des lieux sur l'évolution des emplois et des salaires des personnes handicapés afin de vérifier l'absence de discrimination.

A la question de la Direction de savoir si nous étions favorables à la signature d'un accord compte tenu des échanges en séance plénière, le SNA_Unsa a réservé sa position, dans l'attente de plus d'informations.

V – Réunion du 8 janvier 2008

La Direction remet aux organisations syndicales un document listant les 8 cas de travailleurs handicapés (noms gommés), avec les formations et augmentations individuelles afférentes. Pensant avoir accompli la formalité demandée, il interroge les organisations syndicales sur leur position / accord sur les handicapés.

Le SNA_Unsa a répété que les statistiques remises n'étaient pas conformes à ces demandes. Comme pour celles demandées sur les salaires en générale, il souhaite que la période d'étude soit étendue aux cinq dernières années et non au trois dernières (prescription quinquennale des salaires)

Le SNA_Unsa a refusé de se prononcer à chaud, compte tenu du caractère précipité des échanges.

VI – Réunion du 15 janvier 2008

Le SNA_Unsa fait part à la Direction de ses observations par rapport aux statistiques remises sur les 8 handicapés (état non nominatifs)

- Il n'est pas possible de vérifier une égalité de traitement / accès à la formation entre les handicapés et l'ensemble du personnel puisqu'aucune donnée similaire pour l'ensemble du personnel n'a été communiquée,
- Sur l'accès aux augmentations individuelles, les données sont à prime abord étonnantes. En effet, entre 10 et 15% du personnel présents-présents, n'en n'a pas bénéficié alors que la proportion pour les handicapés est de l'ordre de 62%.

Notre syndicat a donc insisté pour obtenir des informations sur cinq ans afin de confirmer ou non cette tendance.

La direction s'est déclarée « exaspérée » par tant de demandes, a demandé des justifications.

Notre syndicat a expliqué que les propositions de la Direction n'étaient à ce jour assorties d'aucune contrainte quantitative. Il s'agissait d'une liste de mesures disponibles dans les textes, ni plus, ni moins. Or un accord d'entreprise doit aller au-delà de simples « vœux pieux ». Aussi, il pourrait être envisagé, si cela s'avérait nécessaire, de créer une commission pour s'assurer que le personnel handicapé ait le même accès à la formation, aux promotions, aux revalorisations salariales que l'ensemble du personnel.

Pour cela, il est important de mesurer la réalité du terrain.

La Direction refusant d'aller plus avant dans la communication d'éléments sur les 5 dernières années, a conclu en un désaccord.

VII –EPILOGUE

Les parties sont brièvement revenues sur ce thème.

Notre syndicat a précisé que le manque de transparence de la Direction sur sa politique de gestion du personnel avait placé notre organisation dans l'incapacité de faire une analyse objective de la situation et ainsi, de formuler des propositions autres que celles énumérées par la Direction, qui n'étaient pas suffisantes puisque se limitant à une liste de mesures prévues par les textes légaux.