Logo CFDT

Handicap : convention État-AGEFIPH signée le 19 juillet

Selon les 2 signataires, cette convention bipartite entre l'État et l'Agefiph s'inscrit dans le prolongement de la transformation de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap, engagée par le gouvernement depuis février 2018 qui trouve notamment sa traduction dans la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018.

Cette loi porte l'ambition de développer une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap, qui constitue une des priorités posées par le Président de la République pour le quinquennat et pour lequel l'ensemble du gouvernement est mobilisé.

Selon les parties prenantes, cette collaboration renforcée entre l'État et l'Agefiph fait partie des mesures annoncées lors du Comité Interministériel du Handicap du 7 juillet dernier.

12 millions de Français sont en situation de handicap. 80% d'entre eux sont porteurs d'un handicap invisible survenu à l'âge adulte ou jeune adulte. Pour ces concitoyens, l'accès à l'emploi reste plus compliqué que pour le reste de la population, compte-tenu notamment de la méconnaissance des recruteurs qui sont souvent démunis face au sujet du handicap qu'ils ne savent pas comment appréhender et qui génère encore beaucoup d'idées reçues.

L'accès à l'emploi s'améliore néanmoins progressivement, en témoignent la baisse du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap depuis 2019, l'augmentation du nombre d'apprentis en situation de handicap (de 3 500 en 2019 à 6 000 en 2020) ou encore les 15 000 recrutements (dont les deux tiers en CDI), signés depuis janvier 2021 au titre de l'aide à l'embauche du plan de relance.
Toutefois, en dépit de l'obligation d'emploi qui pèse sur les entreprises, le taux d'emploi des entreprises reste inférieur à 4% au lieu des 6% prévus par la loi. Or l'emploi reste un levier privilégié pour accéder à une pleine autonomie. Selon ces mêmes parties, l'action de l'État, appuyée par celle de l'Agefiph pour développer une société et un marché du travail plus inclusifs pour les personnes en situation de handicap

est donc plus que jamais indispensable, d'autant que la crise sanitaire et économique ne doit pas freiner la dynamique engagée ces dernières années.
A l'issue de plusieurs mois de travail, la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, la ministre déléguée à l'Insertion et la secrétaire d'Etat chargée des Personnes
Handicapés ont procédé à la signature d'une convention triennale d'objectifs avec l'Agefiph.

Cette convention d'objectifs définit 4 orientations prioritaires conjointes, pour la période 2021-2024 en matière de politique d'emploi des personnes en situation de handicap :
Amplifier l'accompagnement des entreprises pour l'emploi des personnes en situation
de handicap ;

Soutenir la montée en compétence des personnes en situation de handicap par le développement de l'alternance et de la formation ;
Sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap au travers de l'offre de compensation ;
Développer des partenariats pour une offre partagée et concertée pour accompagner l'inclusion professionnelle.

La convention repose sur 3 principes structurants :

Une synergie renforcée entre l'État et l'Agefiph pour proposer une coopération renouvelée, une participation rénovée et active de l'Etat à la gouvernance de l'Agefiph dans le respect du paritarisme élargi qui la caractérise et un positionnement de l'Agefiph en appui de l'État dans le déploiement des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, en articulation et en complémentarité des autres acteurs institutionnels, tant au niveau national que sur les territoires.

Une couverture homogène de l'offre de service délivrée sur l'ensemble du territoire national pour assurer une égalité de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et des entreprises sur les territoires.

Un suivi et un pilotage de la performance et du respect des engagements fixés à l'Agefiph par la présente convention et de la feuille de route annexée répondant à une logique d'amélioration continue de l'offre de services.

La vision des signataires de cette convention :

- Pour Elisabeth BORNE, ministre du Travail
« Tout au long de la crise, nous avons maintenu notre mobilisation en faveur de l'insertion des personnes en situation de handicap vers l'emploi, à travers notamment la mise en place de primes à l'embauche et à l'apprentissage. Les résultats obtenus sont encourageants mais il convient d'aller plus loin et de continuer à inciter les entreprises à se mobiliser pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
C'est tout l'enjeu de la convention que nous signons avec l'Agefiph, conformément à ce qui avait été annoncé lors du Comité Interministériel du Handicap début juillet, dont les orientations prioritaires fixées doivent permettre de faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises.
Nous avons mis l'accent sur la nécessité pour l'Agefiph d'accompagner les employeurs au plus près du terrain mais également sur sa mobilisation, en coopération avec les partenaires de l'emploi des personnes en situation de handicap, pour faire décoller l'apprentissage des personnes en situation de handicap ».

- Brigitte KLINKERT, ministre déléguée chargée de l'Insertion, se réjouit « De l'engagement pris par l'Agefiph pour un accompagnement concret des entreprises au bénéfice des parcours des personnes en situation de handicap. Sur le terrain, la montée en compétences des salariés en entreprises adaptées doit permettre leur embauche par des entreprises dites « classiques ».
Avec cette convention, nous renforçons le pont entre ces deux modèles d'entreprises, c'est une étape supplémentaire et importante pour l'inclusion et la cohésion sociale par l'emploi. »

- Selon Sophie CLUZEL, secrétaire d'État aux Personnes Handicapées « Cette convention pluriannuelle va permettre une meilleure collaboration entre le gouvernement et l'Agefiph avec des échanges trimestriels au cours desquels nous pourrons évaluer les résultats sur les mesures que nous aurons définies comme prioritaires, dans une feuille de route annuelle confiée à l'Agefiph et annexée à la convention cadre.

Parmi ces priorités, l'accompagnement des PME qui doivent passer de l'obligation à l'envie s'agissant du handicap. Nous avons souhaité que les PME soient prospectées et accompagnées par un conseiller de l'Agefiph pour mettre en place un véritable plan d'actions handicap structuré, transversal, avec des objectifs annuels en matière de recrutement, sensibilisation, maintien en emploi et achats inclusifs, qui s'inscrivent dans la durée, indépendamment de la sensibilité du dirigeant. Je me réjouis de l'engagement de l'Agefiph inscrit dans la feuille de route 2021/2022 qui cible, à fin 2022, 1 500 nouveaux plans d'actions Entreprises. »

- Pour Malika BOUCHEHIOUA, Présidente de l'Agefiph, « Cette convention est pleinement en phase avec l'ambition de l'Agefiph d'être un acteur de référence emploi et handicap aux côtés de l'ensemble des acteurs publics et privés de l'emploi et de les accompagner dans leur démarche inclusive. L'État et l'Agefiph viennent aussi de franchir ensemble un pas décisif pour s'assurer de répondre conjointement et de manière la plus cohérente possible aux besoins des entreprises, en particulier des PME, et des personnes en situation de handicap. ».

L’analyse CFDT :

Cette convention État-Agefiph laisse à penser que c’est une prise de contrôle de l’Agefiph par l’État. Pourtant, il n’a pas besoin de s’imposer plus que nécessaire dans le Conseil d’Administration puisqu’il souhaite renforcer sa présence dans la commission des politiques d’interventions et la commission financière, les deux commissions qui pèsent sur l’action de l’Agefiph et l’utilisation de ses ressources financières.
Ces dernières sont désormais collectées par l’URSSAF et non plus par l’Agefiph directement (à l’identique des OPCO avec la collecte de la formation professionnelle).
La nouvelle convention oriente fortement l’action de l’association. Les indicateurs d’impact sont des indicateurs de performances qui reflètent l’action de l’Agefiph. C’est donc bien un pilotage par les indicateurs, imposé par l’État dans le cadre de cette convention. On peut légitimement se poser la question : que reste-t-il à la gouvernance paritaire ?
Le point le plus problématique, pour la CFDT, tient à l’ingérence de l’État dans la négociation collective, avec l’Agefiph comme instrument de cette ingérence. La partie « Contribuer à la dynamisation de la négociation collective et anticiper les sorties d’accords agréés » va loin dans cette direction.

Malgré tout, cette partie est intéressante : c’est une ouverture vers la conditionnalité des aides publiques à la conclusion d’accords collectifs de qualité. Alors, cette ouverture sera-t-elle acceptée par les autres partenaires du dialogue social que sont les organisations patronales ?

Nous avons une partie de la réponse à la question précédente. En effet, dans ce texte, le dialogue social n’est pas encouragé, accompagné, mais il apparait comme fortement encadré, et sans jamais citer les IRP comme acteurs essentiels du dialogue social.
Sur la partie formation, il encore aujourd’hui difficile de voir les tenants et les aboutissants de cette convention dans les domaines de la certification, de l’alternance, tant pour les OPCO que pour les organismes de formation professionnelle. Cette question doit être partagée et analysée avec le service confédéral ESPP, en charge de ce périmètre.

Pour l’ensemble de ces raisons, la CFDT s’est abstenue lors du vote au CA de l’Agefiph du 2 juillet. Le collège patronal n’est pas allé jusqu’au bout de son opposition à ce texte, alors que lors des débats il avait fait savoir tout le mal qu’il pensait de ce texte.
La CFDT, par ses prises de positions, a assumé son rôle et ses responsabilités de 1ère OS du secteur privé. Elle sera vigilante quant à la question du dialogue social et usera de toute sa capacité de conviction afin que ce texte ne soit pas la fin annoncée du paritarisme élargi et d’un dialogue social de bonne foi au sein des entreprises, quels que soient leur taille et statut. D’autant plus que les nouvelles dispositions de sortie d’accord
agréé, contenues dans la convention signée, ouvrent de nouvelle marges de négociations pour les acteurs du dialogue social. Si nous sommes en capacité de les saisir. Car, si tel n’est pas le cas, d’autres acteurs, externes à l’entreprise, prendront notre place.

Pour reprendre la citation de Laurent Berger : « passer du verbatim aux actes ».

Pascal ANGLADE

Jérôme MORIN

handicap
Documents
Convention signée