

Montreuil le 26/02/2016

**Accord Personnel Handicapé : SUD FPA ne signe pas ce chiffon de papier !**

Après une longue négociation inutile, l'AFPA vient de proposer aux organisations syndicales de signer un chiffon de papier. Une fois signé, l'AFPA va s'empresse d'oublier l'accord et prendra bien soin de ne pas en suivre l'(in)application, pour que les Organisations Syndicales ne puissent rien prouver.

L'AFPA obtiendra tous les avantages de l'accord: exonération des pénalités AGEFIPH + communication sur sa bonne conscience....sans respecter l'accord. Comment ?



**TOUS LES AVANTAGES....**

**EXONÉRATION** : l'AFPA qui ne respecte pas son obligation d'emploi de 6% dans tous les établissements de plus de 20 salariés, sera exonérée des pénalités qu'elle aurait dû verser à l'AGEFIPH en l'absence d'accord...L'AFPA va donc économiser plus de 300 000 € par an. Les deux signatures de la CGT et de la CGT-FO valent de l'or !

**BONNE CONSCIENCE** : l'AFPA va pouvoir s'épancher dans les médias sur tous les efforts qu'elle entreprend pour les handicapés, placarder dans tous les centres des affiches frauduleuses, etc...

**....SANS RESPECTER L'ACCORD**

***Ni sur le budget***

L'accord 2012-2015 prévoyait un budget en principe consacré majoritairement à l'aménagement des postes de travail. C'est pour cela que SUD l'avait signé. Pour une fois, on allait s'occuper des handicapés et non de ceux qui parlent des handicapés.

C'était un jeu de dupes. L'AFPA n'en a rien fait. Les budgets n'ont pas été dépensés pour l'aménagement des postes de travail.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> La direction s'est même trahie lors de la dernière réunion de négociation. Les organisations syndicales lui demandaient où figuraient les 22 jours prévus par le projet d'accord des 15 référents régionaux AFPA, l'équivalent d'un 1,5 ETP... Réponse embrouillée de la direction pour finir par cracher le morceau : le 1,5 ETP est logé dans la catégorie "Aménagement des postes de travail". Handicapé(e)s, l'aménagement de vos postes de travail sert en fait à payer une partie du salaire de ces référents régionaux !

La direction en tire même aujourd'hui un argument cynique pour supprimer dans le nouvel accord la moitié du budget ! Puisqu'il n'a pas été consommé !

### ***Ni sur le taux d'emploi***

La direction prétend : "L'AFPA a atteint un **TAUX GLOBAL D'EMPLOI DE 7.6 %** et c'est bien suffisant !" et elle ajoute sans rire "nous voulons maintenant faire du qualitatif".

La direction oublie de dire que **le taux était de 8.2 % en 2005**, qu'il va baisser dans les années suivantes avec les nombreux départs à la retraite des personnes handicapées et le faible nombre d'embauches de personnel handicapé prévu par l'accord signé, et surtout que ce taux national n'a aucune signification réelle.

**La loi** (il y a encore un code de travail en France !) **oblige chaque établissement de plus de 20 salariés à employer des salariés handicapés à hauteur d'au moins 6 %**. Or sur les 161 établissements de plus de 20 salariés que compte l'AFPA, 50 établissements ne satisfont pas à l'obligation. **1/3 des établissements sont en dehors des clous !**

Si le budget baisse, combien d'établissements respecteront-ils l'obligation au bout des 3 ans de la durée de l'accord ?

### **POURTANT SUD FPA AVAIT LA VOLONTÉ DE VOIR ABOUTIR FAVORABLEMENT CETTE NÉGOCIATION.**

SUD FPA voulait notamment que la situation des travailleurs handicapés soit examinée au regard de l'égalité professionnelle (salaires, promotion, formation, etc.) ; les écarts injustifiés devant être rattrapés comme il en va de l'égalité entre les hommes et les femmes.

SUD FPA avait également demandé que la direction communique la liste des établissements accessibles aux handicapés et la liste des établissements non accessibles avec la programmation des travaux d'accessibilité ... la direction préfère rester muette !

SUD FPA avait réclamé l'application du code du travail : que le taux d'emploi par établissement soit communiqué aux CE/CRE. La direction n'a pas voulu l'écrire dans l'accord.

C'est donc sur le terrain que SUD FPA va apposer sa signature !

- en s'opposant à l'agrément de cet accord par la DIRECTE de Bobigny,
- en écrivant aux DIRECTE pour qu'elles obligent l'AFPA à communiquer aux CE/CRE les taux d'emploi par établissement
- en demandant à l'ensemble des CHSCT et DP de s'emparer résolument :

- des conditions de travail des personnels handicapés (accessibilité des locaux et aménagement des postes de travail)
- de l'embauche et du maintien dans l'emploi
- de l'égalité salariale