



Déclaration Préalable : Fin des accords agréés, et après ?

Madame la Directrice des Ressources Humaines,

Avec la fin de l'accord AITH, accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, au 31 décembre 2026 dans le cadre de la réforme des accords agréés issue de la loi du 5 septembre 2018, les élus CFTC sont déterminés à ce qu'un nouvel accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés inclus à minima les mêmes engagements de l'accord actuel.

Pour la CFTC, l'emploi des travailleurs handicapés n'est pas une question de comptabilité sociale, mais un engagement d'équité, de dignité et de solidarité.

La Direction du CEA et les organisations syndicales ont toujours affirmé leur volonté de poursuivre la politique du CEA en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La CFTC affirme une nouvelle fois cette volonté pour un nouvel accord.

L'accord AITH actuel a permis de mettre en œuvre un programme pluriannuel concret d'actions en s'appuyant sur les missions handicap locales pour le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, l'accessibilité et l'aménagement de postes. Il a offert une lisibilité budgétaire et une capacité d'action directe essentielles aux missions handicap de chaque centre, avec des objectifs suivis chaque année et des financements mobilisés au plus près des besoins.

Cet accord abouti à des résultats concrets, avec une évolution du taux d'emploi national CEA de 38 points en passant de 4,30% en 2022 à 5,93% en 2025 et nous pouvons collectivement en être satisfait.

À compter de 2027, le CEA serait contraint de verser à l'Urssaf la contribution correspondant à la part de l'obligation d'emploi de 6% non atteinte, transférant ainsi des moyens qui jusqu'ici servaient directement à nos actions vers une contribution annuelle destinée à l'Agefiph. Cette bascule ne serait pas neutre. Elle ferait peser sur notre entreprise des contraintes financières, organisationnelles et humaines que nous ne pourrions pas accepter.

La CFTC reste attentive à une politique handicap allant au-delà d'un versement automatique. Elle refusera que la disparition de l'accord agréé entraîne :

- une pénalisation financière directe, avec le versement de la contribution OETH à l'Urssaf, qui appauvrit les moyens internes au service des salariés ;
- un alourdissement des dossiers traités en interne, car il faudra désormais constituer et transmettre des demandes de financement auprès de l'Agefiph, avec démarches, pièces complémentaires et délais d'instruction ;
- une baisse des moyens humains et financiers alloués aux missions Handicap locales ;
- un ralentissement de notre politique d'embauche et de maintien dans l'emploi, alors que les personnes en situation de handicap ont besoin de réactivité, de suivi et de continuité pour être intégrées et rester dans l'entreprise.

Notre engagement, en tant que représentants CFTC, est de défendre une politique handicap qui place l'humain au centre. Nous sommes convaincus que l'entreprise doit rester capable d'agir directement, de financer elle-même ses actions, de répondre rapidement aux besoins d'adaptation de poste, d'accompagnement et d'intégration. La sortie de l'accord agréé ne doit pas devenir une facilité comptable pour la direction, qui créerait un risque réel pour nos salariés et l'inclusion dans notre entreprise.

Les élus CFTC demandent donc que, en préalable à la négociation du nouvel accord :

- soit présenté un bilan précis des actions menées, des moyens engagés, des résultats obtenus et de l'impact réel de la sortie du dispositif sur la politique handicap du centre pour la durée de l'accord AITH 2021 - 2026;
- soient définies des mesures concrètes pour garantir la continuité des financements internes, la réactivité dans le traitement des situations individuelles et le maintien d'une ambition forte en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- soit engagé un dialogue social constructif avec les partenaires sociaux pour construire un nouveau cadre d'action, qui ne se contente pas de remplacer l'accord par une contribution, mais qui préserve notre capacité à agir directement pour nos salariés.

La CFTC n'acceptera pas la disparition de l'accord agréé comme une simple opération budgétaire. Nous serons attentifs aux risques de désorganisation, d'alourdissement administratif et de perte de moyens humains et financiers.

Nous vous remercions pour votre attention et restons à votre disposition pour tout échange sur ce sujet.